

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS PADA UPT PUSKESMAS SABABILAH KABUPATEN BARITO SELATAN  
TAHUN 2025)**

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT THROUGH ORGANIZATIONAL  
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
(CASE STUDY AT UPT SABABILAH HEALTH CENTER SOUTH BARITO REGENCY IN 2025)**

**Muhammad Bukhari**

**Muslim Mahridi<sup>1\*</sup>**

**Nindi Ariska Wulandari<sup>2</sup>**

\*\*Istie Dahanai Dahanai 1,  
Buntok, Kalimantan Tengah,  
Indonesia

Istie Dahanai Dahanai 2, Buntok,  
Kalimantan Tengah, Indonesia

\*Email:  
[Mahridi.Stiedd@gmail.com](mailto:Mahridi.Stiedd@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta mendiskripsikan pengaruh lingkungan kerja melalui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Sababilah tahun 2025.

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja menurut Menurut Sedarmayanti (2009:21) dalam Yoyo Sudaryo et al, Budaya Organisasi Menurut Robbins (2010:24) dalam Sutrisno, dan Kinerja Pegawai Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Yohanis et al (2024).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif Asosiatif Kausal. dengan teknik Nonprobability Sampling dan menggunakan teknik Sampling Jenuh. sampel 60 orang sebagai responden. Alat analisis data yang digunakan adalah *Descriptive Statistics and Normality Assesment Results*, gambar *Initial PLS-Path Model*, *Convergent Validity and Internal Consistency Reliability*, *Discriminant Validity : Cross Loading*, *Discriminant Validity : heterotrait-heteromethod Ratio (HTMT Statistics)*, *R Square* dan *Hypotheses Testing* dengan menggunakan *PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling)*.

Hasil hipotesis dari variabel X berpengaruh signifikan terhadap Z, karena *Conviance Interval* berada pada interval -0.254% sampai dengan 0.517%, dan t statistics sebesar  $2.477 > 1,98896$  atau nilai p values  $0.013 < 0,05$ , variabel Z berpengaruh terhadap Y, sementara *Conviance Interval* berada pada interval -0.422% sampai dengan 0.506%, dan t statistics sebesar  $1.376 > 1,98896$  atau nilai p values  $0.169 > 0,05$ , dan variabel tidak berpengaruh terhadap Y, karena *Conviance Interval* berada pada interval -0.446% sampai dengan 0.381%, dan t statistics sebesar  $0.685 < 1,98896$  atau nilai p values  $0.493 > 0,05$ .

**Kata Kunci:**

Lingkungan Kerja  
Budaya Organisasi  
Kinerja Pegawai  
UPT Puskesmas 2025  
Dst

**Keywords:**

Work Environment  
Organizational Culture  
Employee Performance  
Community Health Center 2025  
Etc

**Abstract**

This study aims to determine and describe the influence of the work environment through organizational culture on employee performance at the UPT. Sababilah Community Health Center in 2025.

The main theory used in this research is the work environment according to Sedarmayanti (2009:21) in Yoyo Sudaryo et al, Organizational Culture according to Robbins (2010:24) in Sutrisno, and Employee Performance according to Mangkunegara (2001:67) in Yohanis et al (2024)

This study uses a Causal Associative Quantitative research method. with Nonprobability Sampling technique and using Saturated Sampling technique. A sample of 60 people as respondents. The data analysis tools used are Descriptive Statistics and Normality Assessment Results, Initial PLS-Path Model image, Convergent Validity and Internal Consistency Reliability, Discriminant Validity: Cross Loading, Discriminant Validity: heterotrait-heteromethod Ratio (HTMT Statistics), R Square and Hypotheses Testing using PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling).

The hypothesis results of the X variable have a significant effect on Z, because the Conviance Interval is in the interval -0.254% to 0.517%, and t statistics of  $2.477 > 1.98896$  or p values  $0.013 < 0.05$ , the Z variable has an effect on Y, while the Conviance Interval is in the interval -0.422% to 0.506%, and t statistics of  $1.376 > 1.98896$  or p values  $0.169 > 0.05$ , and the variable has no effect on Y, because the Conviance Interval is in the interval -0.446% to 0.381%, and t statistics of  $0.685 < 1.98896$  or p values  $0.493 > 0.05$ .



## PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan fondasi kualitas hidup manusia yang menuntut sistem pelayanan kesehatan yang adaptif dan komprehensif. Sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan tingkat pertama, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) memegang peranan strategis dalam menjalankan program kesehatan nasional. Untuk mencapai misi tersebut, UPT Puskesmas Sababilah dituntut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dengan kinerja yang maksimal.

Kinerja pegawai (work performance) merupakan indikator krusial dalam keberhasilan pelayanan kesehatan, yang mencakup pencapaian kualitas dan kuantitas kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018). Di UPT Puskesmas Sababilah, kinerja yang optimal sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan dunia kesehatan yang semakin kompleks, terutama dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat.

Upaya peningkatan kinerja ini berkaitan erat dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan dukungan budaya organisasi yang positif. Pegawai memerlukan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta kolaborasi antar-rekan kerja yang supportif tanpa adanya persaingan tidak sehat. Lingkungan kerja yang efektif dan budaya organisasi yang kondusif diyakini dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, berkualitas, dan berkelanjutan.

Namun, observasi di lapangan menunjukkan adanya kendala pada aspek kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, ketersediaan peralatan kerja yang belum memadai, serta adanya iklim persaingan antar-rekan kerja yang kurang sehat. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara teoretis terbukti mampu meningkatkan fokus dan efektivitas kerja pegawai (Sudaryo, 2018). Selain itu, budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang mengarahkan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan institusi (Sutrisno, 2010).

Kinerja pegawai, yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja (Mangkunegara, 2018), menjadi indikator utama keberhasilan pelayanan di UPT Puskesmas Sababilah. Meskipun penelitian sebelumnya oleh Sari et al. (2022) telah mengkaji variabel budaya organisasi di lingkup rumah sakit, penelitian ini memiliki urgensi berbeda karena berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi di tingkat Puskesmas yang memiliki karakteristik tantangan pelayanan yang unik. Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPT Puskesmas Sababilah.

Penelitian terdahulu oleh Sari et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Siti Aisyah. Namun, terdapat perbedaan fokus dan konteks penelitian; penelitian tersebut berfokus pada instansi rumah sakit dengan variabel independen disiplin dan komitmen. Sementara itu, kondisi di UPT Puskesmas Sababilah memerlukan kajian lebih mendalam mengenai variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan solusi praktis dalam meningkatkan kualitas pelayanan di UPT Puskesmas Sababilah.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Sababilah tahun 2025.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Organisasi Pada UPT Puskesmas Sababilah tahun 2025.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Sababilah tahun 2025.

### METODOLOGI

Variabel Bebas/ *Independent Variable* (X) dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2009:21) “definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok)”. (Yoyo Sudaryo et al, 2018). Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Syaiful Amri Lingkungan Kerja dapat diukur dengan menggunakan 10 faktor utama yaitu: Pencahayaan, Suhu di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau – bau di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja dan Hubungan kerja.

Variabel Moderasi/ *Moderating Variable* (Z) Dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi. Menurut Syaiful Amri et al (2022) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Robbins (2001) dalam Syaiful Budaya Organisasi dapat diukur dengan 10 faktor yaitu: Identitas Anggota (*Member identity*), Penekanan Kelompok (*Group emphasis*), Orang-orang fokus (*People focus*), Integrasi satuan (*Unit integration*), Kontrol (*Control*), Toleransi Risiko (*Risk tolerance*).

tolerance), Kriteria penghargaan (*Reward criteria*), Toleransi Konflik (*Conflict tolerance*), Orientasi pada tujuan (*Means-ends orientation*) dan Fokus Sistem Terbuka (*Open-system focus*).

Variabel Terikat/ *Dependent Variable* (Y) dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai. Menurut Mangkunegara (2001:67) “kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Fitriana Kinerja Pegawai dapat diukur dengan menggunakan 4 faktor utama yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Output, dapat tidaknya diandalkan, sikap kooperatif.

### **Sample**

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampel jenuh dimana dilakukan pada pegawai baik dari PNS maupun Tenaga Kontrak pada UPT Puskesmas Sababilah sebanyak 60 responden yang terdiri dari Dokter 5 orang, perawat sebanyak 25 orang, bidan sebanyak 15 orang, tenaga laboratorium 1 orang, tenaga gizi 2 orang, tenaga gigi 1 orang, dan tenaga administrasi dan lainnya sebanyak 11 orang yang terdiri dari farmasi, rekam medis dan informasi, tenaga kebersihan, asisten apoteker, perawat gigi, apoteker, tenaga sanitasi lingkungan, tenaga promkes, analisis kesehatan, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan.”

### **Teknik Pengujian Instrumen**

Teknik Pengujian Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Uji Validitas Data
2. Uji Reliabilitas Data

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) Menurut Marliana (2019) *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) merupakan metode nonparametrik yang tidak memerlukan asumsi distribusi dari data. PLS-SEM digunakan pada data yang tidak terdistribusi normal karena algoritma PLS menginformasikan data yang tidak normal dengan ukuran sampel kecil.

1. Descriptive Statistics and Normality Assesment Results.
2. Gambar Initial PLS-Path Model.
3. Convergent Validity and Internal Consistency Reliability.
4. Diskriminant Validity : Cross Loading.
5. Diskriminant Validity : heterotrait-heteromethod Ratio (HTMT Statistics).
6. R Square.
7. Hypotheses Testing.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

#### **1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Adapun uji Validitas (Outer Loadings) untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Ket
1.	0.756	0, 500	Valid
2.	0.734	0, 500	Valid
3.	0.776	0, 500	Valid
4.	0.760	0, 500	Valid
5.	0.772	0, 500	Valid
6.	0.745	0, 500	Valid
7.	0.883	0, 500	Valid
8.	0.741	0, 500	Valid
9.	0.726	0, 500	Valid
10.	0.773	0, 500	Valid
11.	0.764	0, 500	Valid
12.	0.835	0, 500	Valid
13.	0.754	0, 500	Valid
14.	0.772	0, 500	Valid
15.	0.883	0, 500	Valid

Sumber: Data Olahan, Agustus 2025

#### **2. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (Z)**

Adapun uji Validitas (Outer Loadings) untuk variabel Budaya Organisasi (Z) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0.812	0, 500	Valid
2.	0.863	0, 500	Valid
3.	0.833	0, 500	Valid
4.	0.928	0, 500	Valid
5.	0.829	0, 500	Valid
6.	0.831	0, 500	Valid
7.	0.881	0, 500	Valid
8.	0.898	0, 500	Valid
9.	0.854	0, 500	Valid
10.	0.798	0, 500	Valid
11.	0.909	0, 500	Valid

Sumber: Data Olahan, Agustus 2025

### 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun uji Validitas (Outer Loadings) untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0.781	0, 500	Valid
2.	0.785	0, 500	Valid
3.	0.741	0, 500	Valid
4.	0.771	0, 500	Valid
5.	0.867	0, 500	Valid
6.	0.808	0, 500	Valid
7.	0.851	0, 500	Valid
8.	0.788	0, 500	Valid
9.	0.725	0, 500	Valid

Sumber: Data Olahan, Agustus 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai loading factor tiap item lebih besar dari r tabel 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan tentang Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), Budaya organisasi (Z), Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid konvergen yang berarti kuesioner tersebut valid untuk digunakan.

### Uji Reabilitas Data

Aturan untuk nilai  $\alpha$  serta Composite reliability dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai  $> 0,70$ . Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)
X <sub>1</sub> Lingkungan Kerja	0.955	0.969
X <sub>2</sub> Budaya Organisasi	0.965	0.938
X <sub>3</sub> Kinerja Pegawai	0.930	0.959

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Data yang diuji diperoleh nilai besaran composite reliability di atas 0,70. Melihat hasil uji composite reliability di atas dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang baik, nilai cronbach alpha dan composite reliability dari variabel Lingkungan kerja (X), Budaya orgaisasi (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian tersebut reliabel yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian dan dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang baik serta melihat dari hasil uji yang diperoleh maka model variabel yang digunakan mempunyai cronbach's alpha dan reliabilitas yang tinggi.

### Teknik Analisis Data

#### I. Descriptive Statistics and Normality Assesment Results

**Tabel**  
**Descriptive Statistics**

Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviat...	Excess kurtosis	Skewn...	Cramér-von Mises p va... *
X1.1	1	MET	0	4.217	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.635	-0.597	-0.222	0.000
X1.2	2	MET	0	4.183	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.562	-0.084	0.018	0.000
X1.3	3	MET	0	3.950	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.784	-0.862	-0.123	0.000
X1.4	4	MET	0	4.167	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.756	-1.209	-0.294	0.000
X1.5	5	MET	0	3.917	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.842	-0.525	-0.352	0.000
X1.6	6	MET	0	4.100	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.723	-0.118	-0.428	0.000
X1.7	7	MET	0	4.017	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.806	-0.417	-0.423	0.000
X1.8	8	MET	0	3.983	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.695	0.899	-0.588	0.000
X1.9	9	MET	0	4.250	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.722	-0.990	-0.426	0.000
X1.10	10	MET	0	4.050	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.717	-1.041	-0.076	0.000
X1.11	11	MET	0	3.817	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.846	-0.465	-0.310	0.000
X1.12	12	MET	0	4.100	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.700	1.238	-0.742	0.000
X1.13	13	MET	0	4.033	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.706	0.889	-0.631	0.000
X1.14	14	MET	0	4.217	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.661	0.910	-0.630	0.000
X1.15	15	MET	0	4.033	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.816	-0.472	-0.441	0.000
Z1.1	16	MET	0	4.233	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.667	-0.764	-0.315	0.000
Z1.2	17	MET	0	4.200	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.600	-0.377	-0.114	0.000
Z1.3	18	MET	0	4.217	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.685	-0.851	-0.315	0.000
Z1.4	19	MET	0	4.233	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.642	-0.645	-0.263	0.000
Z1.5	20	MET	0	4.233	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.528	-0.142	0.177	0.000
Z1.6	21	MET	0	4.300	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.586	-0.545	-0.184	0.000
Z1.7	22	MET	0	4.133	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.591	-0.174	-0.043	0.000
Z1.8	23	MET	0	4.250	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.566	-0.352	-0.035	0.000
Z1.9	24	MET	0	4.167	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.582	-0.179	-0.039	0.000
Z1.10	25	MET	0	4.300	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.586	-0.545	-0.184	0.000
Z1.11	26	MET	0	4.283	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.580	-0.495	-0.133	0.000
Y1.1	27	MET	0	4.333	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	0.471	-1.526	0.725	0.000
Y1.2	28	MET	0	4.267	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.478	-0.491	0.605	0.000
Y1.3	29	MET	0	4.250	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.566	-0.352	-0.035	0.000
Y1.4	30	MET	0	4.267	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.512	-0.373	0.290	0.000
Y1.5	31	MET	0	4.300	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	0.458	-1.241	0.895	0.000
Y1.6	32	MET	0	4.200	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.510	0.178	0.279	0.000
Y1.7	33	MET	0	4.200	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.542	-0.014	0.103	0.000
Y1.8	34	MET	0	4.183	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.562	2.889	-0.558	0.000
Y1.9	35	MET	0	4.467	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.531	-1.246	-0.206	0.000

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

**Tabel  
Normality Assesment Results**

Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviati...	Excess kurtosis	Skewn...	Cramér-von Mises p va... ^
X1.1	1	MET	0	4.217	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.635	-0.597	-0.222	0.000
X1.2	2	MET	0	4.183	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.562	-0.084	0.018	0.000
X1.3	3	MET	0	3.950	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.784	-0.862	-0.123	0.000
X1.4	4	MET	0	4.167	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.756	-1.209	-0.294	0.000
X1.5	5	MET	0	3.917	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.842	-0.525	-0.352	0.000
X1.6	6	MET	0	4.100	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.723	-0.118	-0.428	0.000
X1.7	7	MET	0	4.017	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.806	-0.417	-0.423	0.000
X1.8	8	MET	0	3.983	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.695	0.899	-0.588	0.000
X1.9	9	MET	0	4.250	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.722	-0.990	-0.426	0.000
X1.10	10	MET	0	4.050	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.717	-1.041	-0.076	0.000
X1.11	11	MET	0	3.817	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.846	-0.465	-0.310	0.000
X1.12	12	MET	0	4.100	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.700	1.238	-0.742	0.000
X1.13	13	MET	0	4.033	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.706	0.889	-0.631	0.000
X1.14	14	MET	0	4.217	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.661	0.910	-0.630	0.000
X1.15	15	MET	0	4.033	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.816	-0.472	-0.441	0.000
Z1.1	16	MET	0	4.233	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.667	-0.764	-0.315	0.000
Z1.2	17	MET	0	4.200	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.600	-0.377	-0.114	0.000
Z1.3	18	MET	0	4.217	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.685	-0.851	-0.315	0.000
Z1.4	19	MET	0	4.233	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.642	-0.645	-0.263	0.000
Z1.5	20	MET	0	4.233	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.528	-0.142	0.177	0.000
Z1.6	21	MET	0	4.300	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.586	-0.545	-0.184	0.000
Z1.7	22	MET	0	4.133	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.591	-0.174	-0.043	0.000
Z1.8	23	MET	0	4.250	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.566	-0.352	-0.035	0.000
Z1.9	24	MET	0	4.167	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.582	-0.179	-0.039	0.000
Z1.10	25	MET	0	4.300	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.586	-0.545	-0.184	0.000
Z1.11	26	MET	0	4.283	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.580	-0.495	-0.133	0.000
Y1.1	27	MET	0	4.333	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	0.471	-1.526	0.725	0.000
Y1.2	28	MET	0	4.267	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.478	-0.491	0.605	0.000
Y1.3	29	MET	0	4.250	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.566	-0.352	-0.035	0.000
Y1.4	30	MET	0	4.267	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.512	-0.373	0.290	0.000
Y1.5	31	MET	0	4.300	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	0.458	-1.241	0.895	0.000
Y1.6	32	MET	0	4.200	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.510	0.178	0.279	0.000
Y1.7	33	MET	0	4.200	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.542	-0.014	0.103	0.000
Y1.8	34	MET	0	4.183	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.562	2.889	-0.558	0.000
Y1.9	35	MET	0	4.467	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.531	-1.246	-0.206	0.000

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

Dari hasil Normality Assesment Results dapat dilihat dari hasil skewness semua indicator/item pengukuran normal, karena nilai skewness antara -2 s.d.

## 2. Gambar Initial PLS-Path Model

Gambar initial PLS- Path Model yaitu digunakan dalam penelitian adalah model reflektif (arah hubungan kausalitas dari variabel laten ke indicator). Berikut Gambar Initial PLS-Path Model :

**Gambar  
Initial PLS-Path Model**



Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

## 3. Convergent Validity and Internal Consistency Reliability

Convergent Validity digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara konstrak dengan variabel laten, cara untuk menguji kevalidan dari konvergensi outer weight adalah dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE) yang harus lebih besar dari 0,5. Pengujian validitas terhadap instrumen penelitian ini dilakukan dalam bentuk angket/kuesioner yang diberikan kepada 60 responden yaitu pegawai di UPT Puskesmas Sababilah. Hasil dari tes validasi konvergen masing-masing variabel dapat ditemukan pada tabel berikut:

**Tabel  
Convergent Validity**

Item	Lingkungan Kerja (X)	Budaya Organisasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
XI.1	0.756		
XI.2	0.734		
XI.3	0.776		
XI.4	0.760		
XI.5	0.772		
XI.6	0.745		
XI.7	0.883		
XI.8	0.741		
XI.9	0.726		
XI.10	0.773		
XI.11	0.764		
XI.12	0.835		
XI.13	0.754		
XI.14	0.772		
XI.15	0.883		
ZI.1		0.812	
ZI.2		0.863	
ZI.3		0.833	
ZI.4		0.928	
ZI.5		0.829	
ZI.6		0.831	
ZI.7		0.881	
ZI.8		0.898	

Item	Lingkungan Kerja (X)	Budaya Organisasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
ZI.9		0.854	
ZI.10		0.798	
ZI.11		0.909	
YI.1			0.781
YI.2			0.785
YI.3			0.741
YI.4			0.771
YI.5			0.867
YI.6			0.808
YI.7			0.851
YI.8			0.788
YI.9			0.725

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

Seluruh item pernyataan yang dilampirkan memiliki besaran nilai lebih dari  $\geq 0,70$ . Oleh karena itu setiap variabel dalam penelitian ini mulai tentang Lingkungan kerja (X), Budaya Orgaisasi (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dikatakan valid.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan tentang Lingkungan kerja (X), Budaya Orgaisasi (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid konvergen yang berarti kuesioner tersebut valid untuk digunakan.

*Internal Consistency Reliability* Nilai yang harus diperhatikan adalah *alpha cronbach* dan *composite reability* dengan batas minimal keduanya 0,6 dan tidak melebihi 0,9 untuk menghindari semua variabel dan indikator mengukur fenomena yang sama. Adapun hasil pengujian *Internal Consistency Reliability* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel  
Internal Consistency Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)
X <sub>1</sub> Lingkungan Kerja	0.955	0.969
X <sub>2</sub> Budaya Organisasi	0.965	0.938
X <sub>3</sub> Kinerja Pegawai	0.930	0.959

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* dari variabel Lingkungan kerja (X), Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,9.

#### 4. Diskriminant Validity : Cross Loading

Discriminant Validity Validitas diskriminan indikator dapat dilihat pada *cross-loading* antara indikator dengan variabel latennya. Jika korelasi variabel laten dengan indikator lebih besar daripada ukuran variabel laten lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa variabel laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Adapun hasil pengujian Discriminant Validity dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel  
Diskriminant Validity**

Item	Budaya Organisasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X)
XI.1	0.316	0.049	<b>0.756</b>
XI.2	0.248	-0.036	<b>0.734</b>
XI.3	0.343	-0.044	<b>0.776</b>
XI.4	0.275	-0.080	<b>0.760</b>
XI.5	0.351	-0.034	<b>0.772</b>
XI.6	0.264	-0.052	<b>0.745</b>
XI.7	0.185	-0.125	<b>0.883</b>
XI.8	0.067	-0.088	<b>0.741</b>
XI.9	0.253	-0.048	<b>0.726</b>
XI.10	0.335	-0.014	<b>0.773</b>
XI.11	0.281	-0.027	<b>0.764</b>
XI.12	0.141	-0.078	<b>0.835</b>

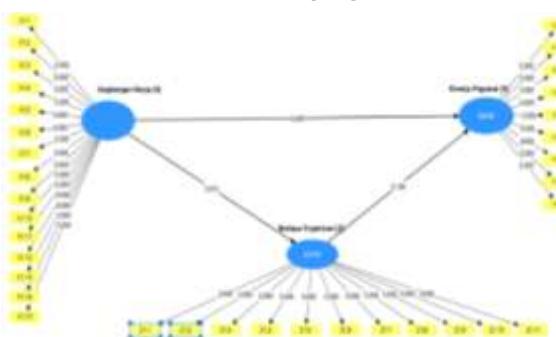
Item	Budaya Organisasi (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X)
XI.13	0.180	0.015	<b>0.754</b>
XI.14	0.230	-0.038	<b>0.772</b>
XI.15	0.211	-0.094	<b>0.883</b>
YI.1	0.068	<b>0.781</b>	-0.159
YI.2	0.048	<b>0.785</b>	-0.160
YI.3	0.094	<b>0.741</b>	-0.013
YI.4	0.004	<b>0.771</b>	-0.132
YI.5	0.198	<b>0.867</b>	-0.012
YI.6	0.165	<b>0.808</b>	-0.110
YI.7	0.281	<b>0.851</b>	-0.045
YI.8	0.242	<b>0.788</b>	-0.024
YI.9	0.285	<b>0.725</b>	0.181
ZI.1	<b>0.812</b>	0.134	0.321
ZI.2	<b>0.863</b>	0.327	0.384
ZI.3	<b>0.833</b>	0.155	0.313
ZI.4	<b>0.928</b>	0.168	0.297
ZI.5	<b>0.829</b>	0.124	0.200
ZI.6	<b>0.831</b>	0.092	0.290
ZI.7	<b>0.881</b>	0.189	0.214
ZI.8	<b>0.898</b>	0.176	0.211
ZI.9	<b>0.854</b>	0.317	0.371
ZI.10	<b>0.798</b>	0.185	0.219
ZI.11	<b>0.909</b>	0.174	0.293

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai korelasi antar indikator dengan konstruknya > korelasi dengan konstruk blok lainnya yaitu variabel Lingkungan Kerja (XI), Budaya Organisasi (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator lebih besar dari pada ukuran variabel lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa tiap variabel memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian tersebut valid diskriminan.

## 5. Hasil Outer Loading

Gambar  
Bootstraping



Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

## 6. Diskriminant Validity : heterotrait-heteromethod Ratio (HTMT Statistics)

monotrait (HTMT) adalah rata<sup>2</sup> (mean) dari semua kolerasi indikator diseluruh konstruk yang mengukur konstruk berbeda (yakni, kolerasi Heterotrait-monotrait) relatif terhadap mean dari semua kolerasi rata rata indikator yang mengukur konstruk yang sama. Adapun mean dari indikator tiap variabel Lingkungan Kerja (X), Budaya Organisasi (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel**  
**Diskriminant Validity : heterotrait-monotrait Ratio (HTMT Statistics)**

Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)	
Kinerja Pegawai (Y) <-> Budaya Organisasi (Z)	0.205
Lingkungan Kerja (X) <-> Budaya Organisasi (Z)	0.312
Lingkungan Kerja (X) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.156

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai HTMT < 0,90 atau lebih direkomendasikan HTMT < 0,8. Melihat dari tabel diatas yaitu antara variabel Lingkungan kerja (X), Budaya Organisasi (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) maka hal itu menunjukkan bahwa penelitian tersebut valid diskriminan.

#### 7. R-Square

R Square pada konstruk endogen ialah koefisien determinasi yang menampilkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Chin, (1998) menyatakan nilai R Square sebesar 0.67 dinyatakan kuat, 0.33 dinyatakan moderat, dan 0.19 dinyatakan lemah. Adapun R square dari Kesejahteraan Masyarakat (Y) Adalah sebagai berikut:

**Tabel**  
**R-Square**

	R-square	R-square adjusted
Budaya Organisasi (Z)	0.119	0.104
Kinerja Pegawai (Y)	0.074	0.042

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai R-Square untuk variabel budaya orgnisasi sebanyak 0,119 atau 11,9 %, sedangkan variabel kinerja pegawai sebanyak 0,074 atau 7,4%. Maka hasil pengujian model structural diperoleh nilai R-Square dalam kategori lemah.

#### 8. Hypotheses Testing

Pengujian hipotesis adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti dalam suatu data sampel untuk menarik kesimpulan tentang suatu populasi.

variabel dikatakan berpengaruh jika hasil ujinya memiliki nilai thitung lebih dari 1,96. Berikutnya uji hipotesis (Path Coefficients) untuk menguji pengaruh antar variabel kriteria nya menggunakan nilai  $t > 1,96$  maka dinyatakan berpengaruh apabila memperoleh nilai t-statistic  $< 1,96$ , maka dinyatakan tidak berpengaruh. Tabel dibawah ini merupakan hasil path coefficients dalam penelitian ini.

**Tabel**  
**Hypotheses Testing (Path Coefficients)**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Bias	Confidence Interval	
							2.5%	97.5%
BO (Z) -> KP (Y)	0.285	0.281	0.207	1.376	0.169	-0.004	-0.422	0.506
LK (X) -> BO (Z)	0.345	0.370	0.139	2.477	0.013	0.025	-0.254	0.517
LK (X) -> KP (Y)	-0.151	-0.134	0.221	0.685	0.493	0.017	-0.446	0.381

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4

variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai koefisien positif 0,285. Variabel lingkungan kerja terhadap variabel budaya organisasi sebesar 0,345 nilai positif. Variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebanyak -0,151 nilai negatif. Variabel lingkungan kerja terhadap variabel budaya organisasi sebesar 0,345 nilai positif, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- I. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai t-statistic:  $1.376 < 1,96$  dan nilai p-value:  $0.169 > 0,05$ . Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t-statistic :  $2.477 > 1,96$  dan nilai p-value :  $0.013 < 0,05$ . Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.
3. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t-statistic :  $0.685 < 1,96$  dan nilai p-value :  $0.493 > 0,05$ . Artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 9. Hasil Uji Indirect Effect

**Tabel  
Uji Indirect Effect**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Bias	Confidence Interval	
							2.5%	97.5%
LK (X) $\rightarrow$ BO (Z) $\rightarrow$ KP (Y)	0.098	0.104	0.095	1.038	0.299	0.006	-0.172	0.238

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4.

Berdasarkan Table diatas diketahui untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi memperoleh nilai koefisien positif sebesar 0.098, dimana nilai t-statistic:  $1.038 < 1,96$  dan nilai p-value:  $0.299 > 0,05$ . Artinya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan

#### 10. Uji Upsilonion

Uji terakhir yaitu uji Upsilonion V digunakan dengan rumus statistika upsilon :

$$V = \frac{62}{M_X} \times \frac{62}{M_Y} \times X$$

Kriteria (0,175) mediasi pengaruh tinggi, (0,075) mediasi pengaruh medium, dan (0,01) mediasi pengaruh rendah (Ogbeibu et al., 2021). Uji upsilon V dilakukan untuk mengetahui bagaimana mediasi dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel  
Hasil Uji Upsilonion**

Hipotesis	Statistic Upsilonion (V)	Keterangan Mediasi
Lingkungan kerja $\rightarrow$ Budaya Organisasi $\rightarrow$ Kinerja pegawai	$0.345^2 \times -0.1512$ $0,12 \times -0,023 = -0,028$	Tidak Mempengaruhi

Sumber : Data primer dibuat oleh peneliti pada bulan Agustus 2025 menggunakan Smart PLS Versi 4

Uji Upsilonion Hipotesis Statistik Upsilonion (V) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi tidak memiliki pengaruh mediasi dikarenakan hasilnya negatif dibuktikan dari hasil perhitungan upsilon  $-0,028$ . Hasil penelitian dijabarkan sebagai berikut :

#### **Ha<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPT Puskesmas Sababilah Tahun 2025**

Berdasarkan hasil dari perhitungan Hipotesy menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai adalah diperoleh nilai t-statistic :  $0.685 < 1,96$  dan nilai p-value :  $0.493 > 0,05$ . Artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukan bahwa t statistik lebih kecil dari pada t tabel.

Dengan demikian maka hipotesis penelitian kedua yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada UPT Puskesmas Sababilah.

Berdasarkan hasil hitungan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara efektif tidak berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, berdasarkan temuan atau data yang ada, tidak terdapat hubungan yang kuat atau berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, dalam kasus ini, lingkungan kerja secara parsial tidak menjadi Variabel yang dominan atau krusial dalam menentukan kinerja pegawai.

#### **Ha<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja (X) melalui Budaya Organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPT Puskesmas Sababilah Tahun 2025**

Berdasarkan hasil dari perhitungan Hipotesy menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi, diperoleh nilai nilai koefisien positif sebesar 0.098, dimana nilai t-statistic:  $1.038 <$

1,96 dan nilai p-value:  $0.299 > 0,05$ . Artinya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan.

Artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa t statistik lebih kecil dari pada t tabel.

Dengan demikian maka hipotesis penelitian kedua yang menyatakan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi Pada UPT Puskesmas Sababilah.

Berdasarkan hasil hitungan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja melalui budaya organisasi secara efektif tidak berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, berdasarkan temuan atau data yang ada, tidak terdapat hubungan yang kuat atau berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang di perantara oleh budaya organisasi sebagai variabel Z.

## **KESIMPULAN**

Berikut ini adalah beberapa kesimpulan yang dapat dibuat:

- a. Hasil perhitungan Hipotesy menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi ( $Z$ ). adalah diperoleh nilai loding factor tertinggi pada item pernyataan  $X1.7$  (0.883) dan  $X1.15$  (0.883) dan yang paling terendah adalah pada item pernyataan  $X1.9$  (0.726), standar Beta 0.345, Standar error 0,139, sementara Conviance Interval berada pada interval -0.254% sampai dengan 0.517%, dan t statistics sebesar  $2.477 > 1,98896$  atau nilai p values  $0.013 < 0,05$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X$ ),memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi ( $Y$ ).
- b. Hasil perhitungan Hipotesy menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ( $Z$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah diperoleh nilai loding factor tertinggi pada item pernyataan  $Z1.4$  (0.928) dan yang paling terendah adalah pada item pernyataan  $Z1.10$  (0.798), standar Beta 0.285 Standar error 0,207, sementara Conviance Interval berada pada interval -0.422% sampai dengan 0.506%, dan t statistics sebesar  $1.376 > 1,98896$  atau nilai p values  $0.169 > 0,05$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya variabel Budaya Organisasi ( $Z$ ),memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
- c. Hasil perhitungan Hipotesy menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X$ ) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). adalah di peroleh nilai loding factor tertinggi pada item pernyataan  $X1.7$  (0.883) dan  $X1.15$  (0.883) dan yang paling terendah adalah pada item pernyataan  $X1.9$  (0.726), standar Beta -0.151, Standar error 0,221, sementara Conviance Interval berada pada interval -0446% sampai dengan 0.381%, dan t statistics sebesar  $0.685 < 1,98896$  atau nilai p values  $0.493 > 0,05$ . Artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X$ ), tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kami mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ketua STIE Dahanai Dan LPPM STIE Dahanai Dahnai yang telah mendanai program Penelitian kolaborasi Mahasiswa dan Dosen STIE Dahanai Dahanai Tahun akademik 2025/2026 Kami juga mengucapkan terimakasih kepada UPT Puskesmas Sababilah yang sudah bersedia menjadi objek penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Emil Salim Nugraha, M. (2025). Produksi Padi Pada Kelompok Tani Rubang di Buntok-Asam Kecamatan Dusun Selatan Tahun 2025. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 16(3), 280–287
- Edy Sutrisno, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry (ed.); Pertama). Kencana.
- Faiz Irsyad Prasetyo, (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi* (M. S. Sari Wiyanti, S.E (ed.); Cetakan Ke). PT Nasya.
- Kurniaty, H., Lisawanto, L., & Nugraha, M. E. S. (2023). Pemanfaatan Media Sosial sebagai Sarana Promosi Aneka Produk yang Dihasilkan UMKM di Desa Muara Talang: Utilization of Social Media as a Means of Promotion of Various Products Produced by MSMEs in Muara Talang Village. *PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(3), 462–468
- Mahridi, M. B. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Islami Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan: The Effect Of Islamic Organizational Culture, Islamic Leadership And Islamic Human Resources Competency On Employee Performance In Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan in South Barito District. *Pencerah Publik*, 9(1), 49 – 56.
- Nugraha, M. E. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Tahun 2022: The Effect Of Work Discipline On Employee Performance At The General Sub-Section Of The Regional Public Hospital (Rsud) Jaraga Sasameh Buntok, Selatan Barito Regency In 2022. *Pencerah Publik*, 9(1), 39–48.

- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan: The Effect of Employee Performance on Organizational Effectiveness in the Kecamatan Dusun Selatan Office of Selatan Barito District. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82–90.
- Prabowo, A., Khair, H., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Pt. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau). *JIMK : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 331–337.
- Sari, W. M., Mulyono, H., Sari, W. M., Mulyono, H., Informatika, P. S., & Insan, U. B. (2022). sebesar 13,964 dan t. 419–426.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (26th ed.). ALFABETA, CV.
- Syaiful Amri, Hafizin, Erviva Fariantin, Satriawan, Ida Ayu Nursanty, B., Syakbani, Budiani Fitria Endrawati, Putrissa Amnel Viana, M. A., Tabun, Ria Wulandari, Faizatul Fajariah, Didi Mulyadi, A. A. C., & Sudarni, I. R. (2022). *PENGANTAR ILMU MANAJEMEN* (M. Ahmad Bairizki, SE. (ed.); Cetakan pe). Seval Literindo Kreasi (Penerbit SEVAL).
- Syamsu, N., & Syam, J. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Organizational Commitment. *Jurnal Economic Resource*, 4(2).
- Yohanis, SE, M., Guntur S. Putro, SE, M. |, Ahrianti Putri, S., Arfiany, SE, M. |, Muhammad Basri, ST., M., | Sukmatica Slamet, SE., M., Miftahul Jannah, S., . Grace Paembonan, S. |, Ririn Ayu Sartika, S., & Dr. Hikmah, SF, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Nasrudin (ed.); cet 1). PT Nasya Expanding Managemen.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (Theodorus Erang (ed.)). Andi.