

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado

Patricia Oktaviane Sinaga^{1*}, Ribka Elisabeth Wowor^{2*}, Adisti Aldegonda Rumayar^{3*}

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

^{2,3}Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

patriciasinagaa@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross-sectional study*. Penelitian dilaksanakan pada bulan April–Juni 2026 di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Ranotana Weru yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 14 pernyataan motivasi kerja, 9 pernyataan budaya organisasi, dan 7 pernyataan kinerja pegawai dengan skala Likert. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,361, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,835 untuk motivasi kerja, 0,762 untuk budaya organisasi, dan 0,777 untuk kinerja pegawai. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 35 orang (81,4%), budaya organisasi sedang sebanyak 36 orang (83,7%), dan kinerja tinggi sebanyak 39 orang (90,7%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ($p=0,177$; $r=0,210$). Sebaliknya, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai ($p=0,008$; $r=0,398$) dengan kekuatan hubungan lemah dan arah positif. Berdasarkan hasil penelitian, penguatan budaya organisasi melalui peningkatan komunikasi, koordinasi, kerja sama, dan nilai-nilai organisasi perlu diperhatikan sebagai salah satu upaya dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Ranotana Weru.

Kata kunci: motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai, puskesmas

Abstract: This study aimed to determine the relationship between work motivation and organizational culture with employee performance at the Ranotana Weru Community Health Center, Manado City. This research employed an analytical quantitative design with a cross-sectional approach. The study was conducted from April to June 2026 at the Ranotana Weru Community Health Center, Manado City. The study population consisted of all 43 employees of the Ranotana Weru Community Health Center. The sampling technique used was total sampling, in which all members of the population were included as research respondents. Data were collected using questionnaires consisting of 14 work motivation items, 9 organizational culture items, and 7 employee performance items measured using a Likert scale. The research instruments were tested for validity and reliability. All items were declared valid with a calculated r value greater than the r table value of 0.361, while the Cronbach's Alpha values were 0.835 for work motivation, 0.762 for organizational culture, and 0.777 for employee performance. Data were analyzed using univariate and bivariate analyses with the Spearman Rank correlation test at a significance level of $\alpha = 0.05$. The results showed that most employees had high work motivation, consisting of 35 employees (81.4%), moderate organizational culture, consisting of 36 employees (83.7%), and high performance, consisting of 39 employees (90.7%). The statistical analysis showed that there was no significant relationship between work motivation and employee performance ($p=0.177$; $r=0.210$). In contrast, there was a significant relationship between organizational culture and employee performance ($p=0.008$; $r=0.398$), with a weak positive correlation. Based on these findings, strengthening organizational culture through improved communication, coordination, teamwork, and organizational values should be considered as one of the efforts to support improved employee performance at the Ranotana Weru Community Health Center.

Keywords: work motivation, organizational culture, employee performance, community health center

Pendahuluan

Puskesmas berperan sebagai ujung tombak yang strategis dalam memberikan layanan kesehatan paripurna (promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif). Keberhasilan peran ini sangat bergantung pada efektivitas manajemen, selain tentunya pada faktor sumber daya manusia dan fasilitas yang ada (Sinay & Soumokil, 2025). Keberhasilan Puskesmas dalam mencapai indikator-indikator kesehatan masyarakat sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya (Fadilah, Diana, & Alamudi, 2025). Sebagai pelayanan kesehatan primer, kinerja pegawai Puskesmas sangat menentukan kualitas layanan publik. Karena itu, penguatan kompetensi, integritas, dan profesionalisme seluruh pegawai menjadi kunci keberhasilan puskesmas dalam mencapai indikator kesehatan masyarakat (Salsabila & Suryani, 2025).

Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu fokus utama dalam pembangunan kesehatan. Di Indonesia, upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan terus dilakukan melalui penguatan pelayanan kesehatan primer, termasuk Puskesmas. Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan masih menjadi tantangan, ditandai dengan belum optimalnya mutu pelayanan dan ketidaksesuaian antara target dan capaian pelayanan (Fadilah *et al.*, 2025).

Penelitian oleh (Naimah & Nurhidayati, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. Budaya organisasi yang baik dalam sebuah organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dan membuat pegawai merasa nyaman. Studi yang dilakukan di Puskesmas Seririt III menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor dominan bagi kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 68,8% (Wulandari & Bagia, 2021).

Meskipun penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian (Naimah & Nurhidayati, 2023) dilakukan pada UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang dan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan (Wulandari & Bagia, 2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Seririt III. Namun, hasil penelitian tersebut belum memberikan gambaran mengenai hubungan kedua variabel tersebut secara bersamaan dengan kinerja pegawai pada konteks Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado. Selain itu, perbedaan karakteristik organisasi, kondisi kerja, dan karakteristik pegawai pada setiap Puskesmas memungkinkan adanya perbedaan hasil hubungan antarvariabel. Observasi awal di Puskesmas Ranotana Weru juga menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja dan budaya organisasi pegawai masih bervariasi. Sebagian pegawai menunjukkan tanggung jawab dan kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas, namun di sisi lain masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti belum optimalnya sistem penghargaan, keterbatasan kesempatan pengembangan diri, serta kurangnya perhatian terhadap detail pekerjaan dan inovasi. Dengan demikian, belum diketahui secara empiris apakah motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan dengan

kinerja pegawai di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado. Kesenjangan tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross-sectional study* yang dilaksanakan pada bulan April-Juni 2026 di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Ranotana Weru yang berjumlah 43 orang, dengan sampel diambil menggunakan teknik *total sampling* sehingga seluruh populasi menjadi responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diadaptasi dan dimodifikasi dari penelitian terdahulu. Kuesioner motivasi kerja diadaptasi dari (Anggrainy, 2017), sedangkan kuesioner budaya organisasi dan kinerja pegawai diadaptasi dari (Akalili, 2022). Instrumen yang telah dimodifikasi diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Kuesioner motivasi kerja (14 pernyataan), budaya organisasi (9 pernyataan), dan kinerja pegawai (7 pernyataan) dengan skala Likert. Seluruh instrumen dinyatakan valid (r hitung > r tabel 0,361) dan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing 0,835 untuk motivasi kerja, 0,762 untuk budaya organisasi, dan 0,777 untuk kinerja. Penelitian ini telah menerapkan etika penelitian melalui *informed consent* dan menjaga anonimitas responden. Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi frekuensi variabel, serta analisis bivariat menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* untuk menguji hubungan antar variabel karena data berskala ordinal dan terdapat variabel yang tidak terdistribusi normal berdasarkan uji normalitas (skor total kinerja $p=0,023$).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado. Kegiatan penelitian dilakukan melalui pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai Puskesmas Ranotana Weru sebanyak 43 responden. Hasil penelitian meliputi karakteristik responden, distribusi kategori motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai, serta analisis hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Pengambilan keputusan dalam analisis bivariat didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value*) dari uji korelasi *Spearman Rank* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila $p\text{-value} < 0,05$.

Penelitian ini melibatkan 43 pegawai Puskesmas Ranotana Weru dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan (79,1%), berpendidikan S1 (53,5%), berusia >40 tahun (55,8%), dan telah bekerja >10 tahun (58,1%). Hasil analisis univariat (Tabel 1) menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja tinggi (81,4%), budaya organisasi dalam kategori

sedang (83,7%), dan kinerja tinggi (90,7%). Tingginya motivasi kerja pegawai tercermin dari tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan inisiatif mengembangkan kemampuan, budaya organisasi yang baik tercermin dari kenyamanan pegawai terhadap kondisi organisasi, sedangkan kinerja tinggi ditunjukkan melalui komitmen mengutamakan kualitas pekerjaan dan kesadaran menyelesaikan tugas dengan baik.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja

Variabel	Kategori	n	%
Motivasi Kerja	Rendah	0	0
	Sedang	8	18,6
	Tinggi	35	81,4
Budaya Organisasi	Rendah	0	0
	Sedang	36	83,7
	Tinggi	7	16,3
Kinerja	Rendah	0	0
	Sedang	4	9,3
	Tinggi	39	90,7

Motivasi Kerja

Tingginya motivasi kerja pegawai tercermin dari tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, inisiatif mengembangkan kemampuan, serta hubungan harmonis dengan atasan dan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg bahwa faktor intrinsik seperti tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan diri merupakan motivator utama dalam bekerja (Tewal, Adolfini, Pandowo, & Tawas, 2017). Penelitian (Tarigan, Munthe, Gulo, & Hulu, 2026) di Puskesmas Mandrehe Utara juga menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri berhubungan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan. Meskipun demikian, masih ditemukan bahwa sistem penghargaan bagi pegawai berprestasi belum berjalan optimal dan masih ada pegawai yang merasa hasil kerjanya belum dinilai dengan baik.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang baik tercermin dari kenyamanan pegawai terhadap kondisi organisasi, upaya meningkatkan efektivitas kerja, serta kerja sama tim yang kompak. Hal ini sejalan dengan teori Robbins (1996) dalam (Harahap, 2021) bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi melalui standar baku dalam berkomunikasi dan beraktivitas. Penelitian (Naimah & Nurhidayati, 2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja kondusif dan mendorong kinerja optimal (Wahyudi, Krisyanto, & Mukrodi, 2024; Darwati, Guslita, Mudrikah, Purwadhi, & Wijaya, 2024).

Kinerja

Tingginya kinerja pegawai tercermin dari komitmen mengutamakan kualitas pekerjaan, kesadaran menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini sesuai dengan

Mangkunegara (2017) dalam (Soelistya, Desembrianita, & Tafrihi, 2021) bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Penelitian (Sakdiyah, Puspitasari, & Umami, 2024) juga menemukan hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di RSUD Kota Pasuruan.

Tabel 2. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Kategori	Kinerja Sedang	Kinerja Tinggi	Total	<i>p-value</i>	<i>r</i>
Motivasi Kerja	Sedang	0 (0%)	8 (100%)	8 (100%)	0,177	0,210
	Tinggi	4 (11,4 %)	31 (88,6%)	35 (100%)		
Budaya Organisasi	Sedang	4 (11,1%)	32 (88,9%)	36 (100%)	0,008	0,398
	Tinggi	0 (0%)	7 (100%)	7 (100%)		

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hasil uji korelasi *Spearman Rank* (Tabel 2) menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ($p=0,177$; $r=0,210$). Hal ini sesuai dengan Kasmir (2016) dalam (Juniarti & Putri, 2021) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya motivasi kerja, tetapi juga kemampuan, pengetahuan, kepribadian, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan (Oktavia & Indrawati, 2024) yang menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan (Wulandari & Bagia, 2021) yang menemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di Puskesmas Seririt III. Perbedaan hasil ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden dan konteks organisasi, di mana di Puskesmas Ranotana Weru motivasi kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

Tidak ditemukannya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja diduga disebabkan oleh tingginya motivasi kerja yang relatif homogen di antara responden (81,4% berada pada kategori tinggi), sehingga variasi data kecil dan sulit mendeteksi hubungan secara statistik. Selain itu, kinerja merupakan konstruk multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kompetensi, dukungan sumber daya, dan kejelasan peran, yang mungkin lebih dominan. Karakteristik pekerjaan di sektor publik juga menjadikan motivasi intrinsik sebagai kondisi dasar, bukan pembeda utama kinerja. Dengan demikian, ketika motivasi sudah tinggi secara merata, faktor lain seperti budaya organisasi menjadi lebih menentukan. Perbedaan hasil dengan penelitian lain disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden dan konteks organisasi.

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai ($p=0,008$; $r=0,398$), di mana pegawai dengan budaya organisasi tinggi seluruhnya (100%) memiliki kinerja tinggi. Temuan ini sejalan dengan (Naimah & Nurhidayati, 2023) dan (Sakdiyah *et al.*, 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat yang membentuk perilaku kerja yang diharapkan (Harahap, 2021; Sumartik, Abadiyah, & Ubaidillah, 2022; Umam, 2022).

Budaya organisasi yang positif seperti kerja sama tim, komunikasi efektif, dan rasa saling menghargai yang terbentuk di Puskesmas Ranotana Weru mendorong pegawai bekerja lebih optimal.

Keunggulan penelitian ini adalah memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Ranotana Weru yang belum pernah diteliti sebelumnya, menggunakan instrumen teruji dan teknik *total sampling*. Kelemahannya adalah desain *cross-sectional* yang hanya menggambarkan hubungan pada satu titik waktu. Tingkat kesulitan pelaksanaan tergolong sedang dengan tantangan koordinasi waktu, namun dapat diatasi dengan dukungan pimpinan Puskesmas. Peluang pengembangan ke depan adalah penelitian dengan variabel lebih beragam seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, atau kompensasi serta desain *mixed methods*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dengan kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja di Puskesmas Ranotana Weru. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi melalui peningkatan komunikasi, koordinasi, dan penguatan nilai-nilai organisasi perlu menjadi prioritas dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Luaran dari penelitian ini adalah rekomendasi bagi pihak Puskesmas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada topik serupa.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ($p=0,177$), namun terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai ($p=0,008$) dengan kekuatan hubungan yang lemah dan arah positif. Puskesmas disarankan memperkuat budaya organisasi melalui komunikasi, koordinasi, penegakan nilai kedisiplinan, kerja sama, dan pemberian penghargaan. Meskipun motivasi tidak berhubungan signifikan, sistem penghargaan, pengembangan karir, dan pelatihan tetap perlu dijaga. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti variabel lain (kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi) dengan desain *mixed methods*.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Puskesmas Ranotana Weru yang telah memberikan izin dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi yang telah mendukung terselenggaranya penelitian ini.

Referensi

- Akalili, A. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada masa Covid-19 di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. Repositori UMSU.
- Anggrainy, W. N. (2017). *Hubungan motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gowa* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. Repositori UIN Alauddin.
- Darwati, D.Y., Guslita, R., Mudrikah, M., Purwadhi, & Wijaya, Y.R. (2024). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja tim di puskesmas. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 12145-12149.Ω
- Fadilah, A., Diana, S., & Alamudi, Y. (2025). Determinants of community health center performance: The mediating role of employee performance. *Indonesian Journal of Health Research*, 7(6), 633-642.Ω
- Harahap, P. (2021). *Budaya Organisasi*. Semarang: Semarang University Press.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(5), 3427-3432.
- Oktavia, R., & Indrawati, R. (2024). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 145-158.
- Sakdiyah, R. H., Puspitasari, S. C., & Umami, S. F. (2024). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai manajemen di RSUD Kota Pasuruan. *Prepotif*, 8, 3795-3800.
- Salsabila, M., & Suryani, L. (2025). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Puskesmas Hikun Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 8(2), 1964-1981.
- Sinay, H., & Soumokil, Y. (2025). *Manajemen Layanan Kesehatan di Puskesmas*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sumartik, Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Tarigan, Y., Munthe, S., Gulo, T., & Hulu, Y. (2026). Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas non rawat inap mandrehe utara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Dan Lingkungan Hidup*, 10(2), 125-133.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Umam, K. (2022). *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Wahyudi, Krisyanto, E., & Mukrodi. (2024). *Budaya Organisasi: Membangun Fundamental Kerja yang Tangguh*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 251.