

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Muhammadiyah Kisaran

Siti Indriani Halim Putri¹, Abdul Rahman²

Universitas Asahan, Indonesia

hjabdrahman30@gmail.com²

E-mail Korespondensi : sitiindrianihp@gmail.com¹

Submitted: 03rd April 2026 | **Edited:** 19th May 2026 | **Issued:** 01st June 2026

Cited on: Putri, S. I. H., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Muhammadiyah Kisaran. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 80-87.

ABSTRACT

Teacher performance remains a critical issue in educational institutions, particularly in relation to internal organizational factors such as work environment, communication, and work culture. This study aims to examine the partial and simultaneous effects of these variables on teacher performance at the Muhammadiyah Kisaran Foundation. A quantitative approach was employed using primary data collected through questionnaires distributed to 62 teachers selected using a sampling technique based on population criteria. The data were analyzed using multiple linear regression supported by SPSS, following classical assumption tests. The results indicate that the work environment, communication, and work culture each have a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, these three variables also show a significant influence on performance outcomes. The model explains 87.2% of the variance in teacher performance, indicating a strong explanatory power. These findings highlight the importance of improving organizational conditions and interaction quality to support better teacher performance in educational institutions.

Keywords: Work Environment, Communication, Work Culture, Teacher Performance, Education

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam konteks yayasan pendidikan, guru memegang peranan utama sebagai pelaksana proses pembelajaran sekaligus penentu kualitas output pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Kinerja guru tidak hanya mencerminkan hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga kualitas dalam menjalankan tugas profesional, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, dan evaluasi hasil belajar (Moeheriono, 2020).

Namun demikian, kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, efektivitas komunikasi, serta budaya kerja merupakan determinan utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi pendidikan (Dwiguna & Ariwangsa, 2024; Novarini et al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan dan rasa aman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan

kualitas kerja (Liawati, 2024). Selain itu, komunikasi yang efektif berperan dalam memperlancar koordinasi serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Rahayu et al., 2021). Sementara itu, budaya kerja yang positif dapat membentuk sikap, perilaku, dan komitmen guru dalam mencapai tujuan organisasi (Nurul Sahria & Siswanto, 2022).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja, hasil yang diperoleh masih menunjukkan variasi, terutama dalam konteks lembaga pendidikan berbasis yayasan. Beberapa studi menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja (Dwiguna & Ariwangsa, 2024), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa budaya kerja lebih berperan dalam membentuk kinerja individu (Ridwan et al., 2022). Di sisi lain, penelitian terkait pada lembaga pendidikan tertentu masih terbatas, khususnya pada yayasan pendidikan di daerah, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual.

Yayasan Muhammadiyah Kisaran sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja guru di tengah dinamika organisasi dan tuntutan mutu pendidikan. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat variasi dalam kinerja guru yang diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, pola komunikasi internal, serta nilai-nilai budaya kerja yang berkembang di dalam yayasan. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian empiris untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru secara lebih spesifik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam menguji secara simultan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja guru pada konteks yayasan pendidikan, khususnya Yayasan Muhammadiyah Kisaran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, terutama dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh tenaga pendidik dalam menjalankan tugas profesionalnya sesuai dengan standar dan tuntutan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan (Wibowo, 2021). Kinerja ini tidak hanya diukur dari hasil akhir berupa pencapaian belajar siswa, tetapi juga mencakup bagaimana proses pembelajaran dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi secara sistematis. Selain itu, aspek tanggung jawab, kedisiplinan, serta kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menciptakan suasana belajar yang kondusif juga menjadi bagian penting dari kinerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan individu, tingkat motivasi kerja, serta kesempatan yang diberikan organisasi untuk berkembang. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam menentukan optimal atau tidaknya kinerja guru (Mangkunegara, 2021).

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencerminkan keberhasilan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pengajaran, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berkembang di dalam institusi pendidikan (Setiawan et al., 2022). Oleh

karena itu, peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari upaya pengelolaan faktor-faktor internal organisasi secara sistematis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar individu dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas, sarana prasarana, dan kondisi ruang kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan sosial, suasana kerja, serta dukungan organisasi (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dan aman, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas individu.

Secara teoritis, lingkungan kerja berperan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi perilaku kerja individu. Lingkungan yang kondusif akan mendorong keterlibatan kerja (work engagement) dan meningkatkan kualitas kinerja (Sutrisno, 2020). Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maupun tenaga pendidik, terutama dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan kerja (Pratama & Wulandari, 2021).

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, maupun instruksi dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama. Dalam organisasi, komunikasi menjadi sarana utama dalam koordinasi, pengambilan keputusan, serta pelaksanaan tugas (Robbins & Judge, 2021). Komunikasi yang efektif ditandai dengan kejelasan pesan, keterbukaan, serta adanya umpan balik yang konstruktif.

Dalam lingkungan pendidikan, komunikasi memiliki peran penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antara guru, pimpinan, dan sesama rekan kerja. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, serta menurunnya kinerja individu. Sebaliknya, komunikasi yang baik akan meningkatkan koordinasi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta menciptakan kerja sama yang solid (Sari & Nugroho, 2022).

Secara teoritis, komunikasi merupakan bagian dari mekanisme organisasi yang berfungsi sebagai penghubung antar individu dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Budaya kerja mencerminkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak yang menjadi pedoman dalam berinteraksi dan bekerja (Edison et al., 2020). Budaya kerja yang kuat akan membentuk identitas organisasi serta meningkatkan komitmen anggota terhadap tujuan bersama.

Dalam perspektif organisasi, budaya kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku individu tanpa harus menggunakan aturan formal secara berlebihan. Budaya kerja yang positif akan mendorong disiplin, tanggung jawab, serta motivasi kerja yang tinggi (Kreitner & Kinicki, 2021). Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat menghambat kinerja dan menurunkan efektivitas organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena mampu membentuk pola perilaku yang konsisten dalam bekerja (Putri & Handayani, 2023). Dalam konteks pendidikan, budaya kerja yang baik

akan mendorong guru untuk bekerja secara profesional, berintegritas, serta berorientasi pada mutu pendidikan.

Hubungan Antar Variabel

Secara konseptual, hubungan antara lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya kerja dengan kinerja guru dapat dijelaskan melalui pendekatan perilaku organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja. Komunikasi yang efektif akan memperlancar koordinasi dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sementara itu, budaya kerja yang positif akan membentuk sikap dan perilaku kerja yang produktif.

Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan berkontribusi secara simultan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung komunikasi yang efektif dan budaya kerja yang kuat tidak akan menghasilkan kinerja optimal. Oleh karena itu, integrasi ketiga faktor tersebut menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan (Hidayat & Cahyono, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Objek penelitian adalah Yayasan Muhammadiyah Kisaran, dengan populasi sebanyak 162 guru aktif. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan proportionate random sampling untuk meningkatkan representativitas data. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 62 responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam periode Januari hingga April 2026.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu lingkungan kerja, komunikasi, budaya kerja, dan kinerja guru, yang diukur menggunakan skala Likert lima poin. Sebelum dilakukan analisis, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi item terhadap skor total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai batas minimal 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel disusun untuk memastikan kesesuaian antara konsep teoritis dan pengukuran empiris di lapangan (Hair et al., 2019).

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS guna memperoleh hasil yang akurat dan terukur (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 62 responden, diperoleh gambaran deskriptif masing-masing variabel penelitian. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 20,65 dengan standar deviasi 2,240, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kondisi lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik. Variabel komunikasi memiliki nilai rata-rata sebesar 20,47 dengan standar deviasi 2,054, yang mengindikasikan bahwa komunikasi antar individu dalam organisasi berjalan relatif efektif. Sementara itu, variabel budaya kerja memiliki rata-rata sebesar 17,00 dengan standar deviasi 1,838, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja yang diterapkan dalam organisasi sudah cukup terbentuk. Adapun variabel kinerja guru memiliki nilai rata-rata sebesar 25,97 dengan standar deviasi 2,567, yang mengindikasikan bahwa kinerja guru berada pada kategori baik. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada tingkat yang relatif positif dan mendukung pelaksanaan tugas guru.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,889 + 0,283X_1 + 0,475X_2 + 0,500X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif. Variabel budaya kerja memiliki koefisien terbesar (0,500), diikuti oleh komunikasi (0,475), dan lingkungan kerja (0,283). Hal ini mengindikasikan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi paling dominan terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan variabel lainnya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,581 ($>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil ini juga didukung oleh pola grafik histogram dan P-Plot yang menunjukkan penyebaran data mengikuti garis diagonal. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel Sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.577	.120
Lingkungan Kerja (X1)	2.223	.030
Komunikasi (X2)	3.748	.000
1 Budaya Kerja (X3)	3.802	.000

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,223 dengan signifikansi 0,030 ($<0,05$), sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,748 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel budaya kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,802 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, seluruh hipotesis parsial (H1, H2, H3) diterima.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel kompetensi, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Muhammadiyah Kisaran.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	138.982	.000 ^a
	Residual	58		
	Total	61		

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 138,982 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien determinasi (R^2)

Hasil uji determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.872	.920

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,872 menunjukkan bahwa sebesar 87,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Wulandari (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja individu. Secara teoritis, lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor eksternal yang memengaruhi motivasi dan perilaku kerja, sehingga kondisi lingkungan yang baik akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal.

Selanjutnya, komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, bahkan menunjukkan kontribusi yang cukup besar dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi dalam organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan koordinasi kerja serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks pendidikan, komunikasi yang baik antara guru dan pimpinan maupun

antar sesama guru akan menciptakan kerja sama yang lebih solid dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Variabel budaya kerja menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai kerja yang dianut dalam organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri dan Handayani (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan komitmen dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Secara konseptual, budaya kerja berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak dan berinteraksi, sehingga budaya kerja yang positif akan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Secara simultan, ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat kontribusi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Hidayat dan Cahyono (2021) yang menyatakan bahwa kombinasi faktor lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara komprehensif melalui perbaikan kondisi kerja, peningkatan kualitas komunikasi, serta penguatan budaya kerja dalam organisasi pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Muhammadiyah Kisaran. Secara parsial, ketiga variabel tersebut terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru, dengan budaya kerja sebagai faktor yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara simultan, kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai aspek organisasi.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara terintegrasi, tidak hanya melalui perbaikan kondisi fisik lingkungan kerja, tetapi juga melalui penguatan komunikasi yang efektif serta internalisasi nilai-nilai budaya kerja yang positif. Bagi pihak yayasan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang terbuka, serta memperkuat budaya kerja yang mendukung profesionalisme guru.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif terbatas dan ruang lingkup yang hanya mencakup satu yayasan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, masih terdapat variabel lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi, dan sistem penghargaan, yang berpotensi memengaruhi kinerja guru tetapi belum diteliti dalam studi ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan metode yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiguna, I. M. S., & Ariwangsa, I. G. N. O. (2024). Komunikasi sebagai moderasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen*, 3, 1397-1409.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Cengage Learning.
- Hidayat, R., & Cahyono, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 450-460.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Liawati. (2024). *Dinamika organisasi: Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja guru*. Aureka Media Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2020). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Rajawali Pers.
- Novarini, N. N. A., Saraswati, N. P. A. S., & Putra, I. M. A. (2024). Pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMAS*, 5, 73-81.
- Nurul Sahria, & Siswanto. (2022). Analisis budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja. *Jurnal Masharif Al-Syariah*, 7(4), 1459-1471.
- Pratama, A. R., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 15-24.
- Putri, D. A., & Handayani, R. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 120-130.
- Rahayu, D., Qomari, N., & Istanti, E. (2021). Pengaruh komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Benchmark*, 2(1), 70-80.
- Ridwan, B., Amir, M., & Syahnu, M. H. (2022). The influence of work environment and work discipline on employee performance. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 318-329.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sari, N. P., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 6(1), 45-55.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Setiawan, I., Rahmawati, D., & Prakoso, B. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(3), 210-220.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dalam bekerja, dan tekanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2, 1-10.