

## Kinerja Pegawai Ditinjau dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten

Ragil Kurniawan, Eny Kustiyah, Sitti Mukarromah

Universitas Islam Batik Surakarta  
ragilk1922@gmail.com

---

### Article History

accepted 1/2/2026

approved 1/3/2026

published 31/3/2026

---

### Abstract

This researcher focuses on the performance of employees of SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten. The purpose of this study is to find out the performance of employees reviewed from organizational culture, work environment and communication. A descriptive quantitative analysis methodology is carried out in this study. By sampling as many as 70 employees through the saturated sampling method. The results of the analysis showed a significant organizational culture t-test ( $0.002 < 0.05$ ) and t-count  $>$  t-table ( $3.150 > 1.996$ ). The working environment was significant ( $0.008 < 0.05$ ) and t-count  $>$  t-table ( $2.749 > 1.996$ ). Meaningful communication ( $0.007 < 0.05$ ) and t-count  $>$  t-table ( $2.793 > 1.996$ ). With this, employee performance is positively and significantly influenced by organizational culture, work environment and communication. In conclusion, employee performance improvement can be obtained through optimal organizational culture, work environment and communication.

**Keywords:** employee performance, culture, environment, communication

### Abstrak

Penelitian ini memfokuskan pada kinerja pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten. Tujuan dari penelitian ini untuk menegtahui kinerja pegawai ditinjau dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi. Metodologi analisis kuantitatif deskriptif dijalankan dalam penelitian ini. Dengan mengambil sampel sebanyak 70 pegawai melalui metode sampling jenuh. Hasil dari analisis memperlihatkan uji t budaya organisasi signifikan ( $0,002 < 0,05$ ) dan t-hitung  $>$  t-tabel ( $3,150 > 1,996$ ). Lingkungan kerja signifikan ( $0,008 < 0,05$ ) dan t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,749 > 1,996$ ). Komunikasi signifikan ( $0,007 < 0,05$ ) dan t-hitung  $>$  t-tabel ( $2,793 > 1,996$ ). Dengan ini, kinerja pegawai secara positif dan signifikan di pengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi. Kesimpulannya, peningkatan kinerja pegawai dapat di peroleh melalui budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi secara optimal.

**Kata kunci:** kinerja pegawai, budaya, lingkungan, komunikasi

---



## PENDAHULUAN

Fungsi sumber daya manusia menduduki posisi sentral dalam menjaga stabilitas dan pencapaian target organisasi. Sebagai aset strategis, manusia adalah subjek utama yang mengintegrasikan seluruh elemen perusahaan untuk merealisasikan visi bersama. Efektivitas modal, teknologi, dan metode kerja tetap akan terbatas jika tidak dikelola oleh individu dengan tingkat produktivitas yang mumpuni. Dengan demikian, Kinerja yang baik mempengaruhi prestasi perusahaan secara keseluruhan, apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah yang ditandai dengan turunnya komitmen dalam bekerja kerja (Astuti, 2022).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh dinamika kinerja para pegawainya. Performa individu yang tinggi menjadi motor bagi produktivitas dan pencapaian target, sementara kemerosotan kualitas kerja staf akan langsung memukul standar pelayanan dan efektivitas institusi. Kinerja merupakan seni untuk menyelesaikan tugas dalam batasan yang ditentukan Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor di tempat kerja (Putra et al., 2023).

Hubungan ini menunjukkan bahwa prestasi organisasi bukanlah entitas mandiri, melainkan akumulasi dari kualitas kerja personel. Dengan demikian, rendahnya capaian kerja individu sering kali menjadi indikator nyata atas rapuhnya etos kerja yang sedang melanda tim tersebut. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Fauzan et al., 2023)

Melihat maju atau tidaknya sebuah instansi bisa ditinjau dari kualitas kerja yang ditunjukkan oleh para anggotanya. Kinerja sendiri merupakan cerminan dari keberhasilan seseorang dalam menuntaskan beban kerja demi mencapai standar prestasi yang diinginkan. Ketika berbagai program atau aktivitas dijalankan sesuai rencana, hasil yang muncul menjadi tolok ukur apakah tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya benar-benar tercapai. Setiap pencapaian dalam jangka waktu tertentu tersebut menjadi bukti konkret atas peran aktif pegawai dalam mengawal institusi menuju visi dan sasaran yang telah disepakati bersama (Nurhandayani, 2022).

Kinerja unggul merupakan pilar utama bagi efisiensi dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi persaingan global. Selain faktor komunikasi dan kondisi fisik lingkungan kerja, budaya organisasi memegang peran krusial dalam membentuk moralitas serta loyalitas staf. Budaya organisasi merupakan penetapan nilai dasar yang dikembangkan dalam kelompok ketika menghadapi permasalahan internal dan eksternal (Aryawibawa et al., 2024).

Budaya Organisasi menurut Wardhana (2024:89) tatanan sosial dari suatu organisasi yang membentuk sikap dan perilaku dalam cara yang luas dan tahan lama. Sebagai kumpulan norma dan keyakinan, budaya inilah yang memberi warna pada cara organisasi merespons tantangan dan menentukan arah kebijakan. Jika nilai-nilai dalam budaya tersebut berhasil diinternalisasi dengan baik, akan tercipta sinergi yang kuat antara kepuasan kerja individu dan pencapaian target strategis perusahaan secara menyeluruh (Jamal et al., 2022).

Lingkungan kerja menurut Ahyari (2015:124) merupakan suatu lingkungan di mana para pegawai tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana pegawai tersebut bekerja. Fasilitas lingkungan, termasuk tata ruang yang efisien, merupakan variabel penentu produktivitas sekaligus kendali atas distraksi di kantor. Lingkungan yang kondusif membangun rasa nyaman yang memacu optimalisasi kerja, sedangkan ketidak sesuaian tata letak berisiko mengikis semangat dan menciptakan ketidak nyamanan bagi personel. Maka dari itu perusahaan butuh menghasilkan lingkungan kerja yang baik, aman, bersih serta menyenangkan untuk pegawainya. (Natania & Martha, 2023).

Faktor inilah yang akan menjadi sebuah dorongan terhadap pegawai dalam memaksimalkan potensi dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Singkatnya, lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong aktifitas didalam suatu perusahaan, serta akan menumbuhkan semangat dan gairah kerja karyawan(Luh et al., 2021).

Komunikasi Menurut Afandi (2021:47) komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui bermacam macam saluran. Dimana suatu proses yang mentransmisikan kepada penerima pesan melalui media yang dilakukan komunikator dalam suatu tindakan komunikasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, ketiga adalah antara pegawai kepada atasan (Syarif & Riza, 2022).

Komunikasi berfungsi menyelaraskan persepsi antarindividu melalui saluran lisan maupun tertulis guna memecahkan berbagai persoalan. Dinamika ini merupakan proses krusial untuk membangun ketergantungan antarbagian dalam merespons ketidakpastian lingkungan. Salah satu masalah kinerja pegawai tidak produktif karena tidak adanya chemistry antar sesama pegawai maupun antar pegawai dan atasan. Chemistry tidak tercipta karena komunikasi yang tidak efektif atau buruk. Komunikasi merupakan kebutuhan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain (Maulana et.al 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji keabsahan teori mengenai penguatan nilai-nilai organisasi dan kenyamanan lingkungan kerja dalam mendongkrak capaian kerja. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memahami bagaimana pola interaksi dan kualitas hubungan antarindividu dapat menjadi stimulan bagi efektivitas organisasi secara menyeluruh, penelitian ini disusun untuk mengupas tuntas faktor-faktor yang menjadi determinan produktivitas kerja. Fokus utama permasalahan dalam studi ini diarahkan untuk menganalisis secara mendalam apakah terdapat pengaruh yang signifikan. Maka penulis merasa judul penelitian yaitu "budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, pada SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten", baik secara parsial maupun simultan.

## METODE

Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dipilih sebagai jalan untuk membedah masalah dalam penelitian ini. Sugiyono (2020:16) berpijak pada aliran positivisme, di mana data statistik dan instrumen penelitian menjadi alat utama untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan.

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten partisipan dalam penelitian ini berjumlah 70 orang yang mencakup seluruh jajaran Guru dan staff SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten, penelitian ini dilaksanakan pada periode bulan Oktober sampai Desember 2025 sejumlah 70 partisipan yang terlibat diperlukan untuk mengisi kuisisioner dan satu diantara partisipan tersebut dilakukan sesi wawancara untuk memperoleh hasil data yang lebih akurat.

Melalui kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo dan sesi wawancara dengan salah satu pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo, serta pengamatan langsung dan studi dokumen terkait. Yang bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan oleh penulis

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019: 133) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. dengan cara purposive sampling artinya pemilihan sample berdasarkan ada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang diketahui sebelumnya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik meliputi (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Uji regresi linier berganda, uji kelayakan model/uji F, uji parsial/uji t, dan uji koefisien determinan digunakan dalam metodologi analisis data penelitian ini (Ghozali, 2021:145-178).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### 1. Bagian Uji asumsi klasik

##### a. Uji normalitas

Sig	Stansar	Keterangan
0.200	0.05	Normal

Perolehan skor *Asymp. Sig.* senilai 0,200 mengungguli kriteria minimum 0,05, yang menegaskan validitas distribusi normal pada data. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan lolos verifikasi normalitas.

##### b. Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya	0,599	1,671	Tidak Terjadi
Lingkungan	0,761	1,315	Tidak Terjadi
Komunikasi	0,711	1,407	Tidak Terjadi

Tabel tersebut memperlihatkan capaian *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 untuk seluruh variabel, yang menandakan model regresi terbebas dari multikolinieritas. Terpenuhinya standar prasyarat ini menjamin bahwa variabel-variabel independen tidak saling tumpang tindih. Hasil tersebut memperkuat kelayakan data untuk dianalisis pada tahapan statistik selanjutnya.

##### c. Uji heteroskedastisitas

Variabel	p-value	Kesimpulan
Budaya	0,223	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan	0,175	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Komunikasi	0,435	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan angka-angka pada tabel tersebut, tiap variabel menunjukkan  $p\text{-value} > 0,05$  yang berarti model regresi bersih dari gangguan heteroskedastisitas.

## 2. Uji regresi linier berganda

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda *Coefficients*

Model	B	<i>Coefficients std.error</i>
(Constant)	1,899	2,316
Budaya	0,357	0,113
Lingkungan	0,269	0,098
Komunikasi	0,265	0,095

$$Y = 1,899 + 0,357X_1 + 0,269X_2 + 0,265X_3 + e$$

Rinciannya:

- Kinerja pegawai diproyeksikan berada pada angka 1,899 saat variabel budaya organisasi, lingkungan, dan komunikasi bernilai nol. Hal ini merujuk pada perolehan nilai konstan ( $\alpha$ ) sebesar 1,899 sebagai basis performa sebelum dipengaruhi oleh variabel independen lainnya.
- Angka 0,357 pada koefisien budaya organisasi ( $\beta_1$ ) mengonfirmasi adanya kontribusi positif terhadap hasil kerja pegawai. Dengan asumsi variabel independen lainnya berada pada posisi nol, penambahan intensitas budaya organisasi akan memicu pertumbuhan kinerja pegawai sebesar 0,357 poin di lingkungan SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten.
- Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten terwakili lewat angka 0,269 pada koefisien regresi. Hasil ini mengonfirmasi bahwa dengan mengasumsikan variabel lain berada di titik nol, intervensi positif pada lingkungan kerja akan meningkatkan standar performa pegawai setinggi 0,269.
- Angka 0,265 pada koefisien regresi mengonfirmasi bahwa komunikasi menjadi pendorong bagi efektivitas kerja pegawai. Dengan mengontrol variabel budaya dan lingkungan pada posisi nihil, adanya penguatan pada variabel komunikasi secara otomatis akan meningkatkan standar kinerja pegawai sebesar 0,265.

## 3. Uji F

Uji F digunakan untuk memvalidasi sejauh mana variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berkontribusi secara serempak dalam menentukan capaian kinerja pegawai di instansi tersebut.

Tabel Uji F

Fhitung	Sig	Standar	Keputusan
23.609	0,000 <sup>b</sup>	< 0,05	H0 ditolak, Ha diterima

Data di lapangan memperlihatkan kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara serempak oleh elemen budaya (X1), lingkungan (X2), dan komunikasi (X3), terlihat dari nilai  $f_{hitung}$  23,609 yang lebih besar dibanding  $f_{tabel}$  2,74. Dengan nilai signifikansi 0,000 yang memenuhi kriteria di bawah 0,05, maka  $H_0$  gugur. Ini

mempertegas bahwa ketiga variabel independen tersebut (X1, X2, X3) memang bekerja beriringan dalam memengaruhi hasil kerja (Y).

#### 4. Uji t

Uji t diterapkan untuk membedakan sejauh mana variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X).

Tabel uji t

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Ket
Budaya Organisasi	3,150	1,996	0,002	Ho ditolak
lingkungan	2,749	1,996	0,008	Ho ditolak
Komunikasi	2,793	1,996	0,007	Ho ditolak

Y : Kinerja pegawai

Berikut hasil analisis data:

##### a) Budaya Organisasi

Angka  $t_{hitung}$  sebesar 3,150 yang melampaui ambang batas  $t_{tabel}$  1,996, didukung oleh signifikansi 0,002 di bawah 0,05, menjadi dasar penolakan  $H_0$ . Kondisi ini mengonfirmasi adanya pengaruh positif serta signifikan dari aspek budaya organisasi (X1) terhadap capaian kinerja Pegawai (Y) melalui pengujian parsial.

##### b) Hasil uji parsial menunjukkan $t_{hitung}$ (2,749) > $t_{tabel}$ (1,996) dengan signifikansi 0,008, yang berujung pada penolakan $H_0$ . Kesimpulannya, lingkungan kerja (X2) memberikan dampak positif yang nyata dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai (Y).

##### c) Pengaruh nyata komunikasi (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y) terkonfirmasi melalui $t_{hitung}$ 2,793 yang lebih besar dari $t_{tabel}$ 1,996. Dengan signifikansi 0,007 (di bawah 0,05), $H_0$ resmi dinyatakan gugur.

#### 5. Uji Koefisien Determinan

Tabel koefisien Determinan

R	R Square	Adjusted R Square
0,719a	0,518	0,496

Pengolahan data melalui SPSS mengungkapkan bahwa variasi kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten mampu dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi sebesar 49,6%. Angka koefisien determinasi ini juga mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak dikaji dalam model ini dengan proporsi mencapai 50,4%.

## B. Pembahasan

### Pengaruh Budaya, Lingkungan, dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji F ( $23,609 > 2,74$ ) dengan signifikansi 0,000 menegaskan bahwa budaya, lingkungan, dan komunikasi adalah pendorong utama kinerja. temuan ini menunjukkan bahwa kinerja tidak dapat dilihat dari satu faktor yang tunggal, kinerja

yang optimal lahir dari ekosistem organisasi yang sehat, di mana nilai-nilai budaya yang kuat dipadukan dengan kenyamanan fisik lingkungan kerja dan kelancaran arus informasi. Semakin baik kualitas ketiga unsur ini secara serempak, maka capaian kerja pegawai akan semakin optimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Firman & Dirwan,2024) dan (Nurhandayani,2022) serta (Marpaung & Darmawan,2022) menunjukkan bahwa kinerja tidak dapat berdiri sendiri hanya dengan mengandalkan satu aspek.

Budaya memberikan landasan nilai, lingkungan memberikan kenyamanan fisik dan psikis, sementara komunikasi menjadi jembatan yang menghubungkan keduanya dalam operasional sehari-hari. Jika salah satu unsur ini melemah, misalnya komunikasi yang buruk meskipun lingkungannya mewah maka efektivitas kerja tetap tidak akan mencapai titik optimal. Oleh karena itu, integrasi ketiga unsur ini menjadi kunci strategis bagi pihak manajemen sekolah dalam menjaga performa organisasi tetap stabil.

### **Peran strategis Budaya Organisasi Dalam Kerja Pegawai**

Berdasarkan perolehan  $t$  hitung 3,150 yang melampaui  $t$  tabel 1,996 serta signifikansi 0,002, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menjadi bukti kuat bahwa budaya organisasi menjadi penentu level kinerja pegawai.

Hubungan ini bersifat searah, semakin kokoh nilai-nilai yang tertanam, semakin meningkat pula produktivitas yang dihasilkan. Di SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten, penerapan budaya yang sehat terbukti mampu menyelaraskan keberagaman pola pikir menjadi perilaku kerja yang solid dan berorientasi pada pelayanan.

Temuan ini mempertegas hasil studi (Jamal et.al,2022) dan (Fauzan et.al, 2023) yang menyatakan bahwa atmosfer organisasi memegang peranan krusial dalam mendongkrak efektivitas kerja secara signifikan. di mana atmosfer organisasi yang positif akan menciptakan rasa kepemilikan pada pegawai di SMA Negeri 1 Polanharjo, hal ini tercermin dari bagaimana pola pikir pegawai dikonstruksi untuk selalu berorientasi pada hasil dan pelayanan prima. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi menjadi investasi jangka panjang yang paling efektif dalam meminimalkan konflik internal dan meningkatkan standar kualitas kerja secara berkelanjutan.

### **Kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Melalui capaian  $t$  hitung (2,749 > 1,996) dan signifikansi 0,008, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja divalidasi sebagai pendukung kinerja pegawai yang signifikan, suasana kerja yang representatif efektif seperti fasilitas,tata ruang maupun rasa kekeluargaan dapat meningkatkan moral dan produktivitas pegawai guna mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan (Firman et.al,2024) dan (Saputa & Fernos et.a,2023) serta (Masrurroh Anggeraini, 2024) bahwa penataan lingkungan kerja yang baik secara empiris berkontribusi positif terhadap peningkatan level kinerja pegawai.

Dalam konteks sekolah, lingkungan yang kondusif memungkinkan terjadinya kolaborasi antar-guru atau staf dengan lebih rileks namun tetap profesional. Fokus pada kenyamanan tempat kerja ini membuktikan bahwa manajemen sekolah menyadari bahwa manusia merupakan aset yang produktivitasnya sangat dipengaruhi oleh kualitas ruang tempat mereka beraktivitas.

### **Komunikasi sebagai Pendukung Penguatan Performa**

Kualitas interaksi di lingkungan SMA Negeri 1 Polanharjo menjadi faktor kunci yang mendongkrak kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung (2,793) yang berada di atas  $t$  tabel (1,996) dan signifikan 0,007, hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan.

Ketika komunikasi berjalan dua arah secara efektif, koordinasi kerja menjadi lebih rapi dan ikatan emosional antar pegawai pun semakin kuat. Pola komunikasi dua arah yang terbuka memungkinkan setiap instruksi tersampaikan dengan jelas dan minim distorsi, sehingga koordinasi dalam pelaksanaan program sekolah menjadi lebih rapi dan tepat sasaran.

Suasana komunikatif ini memudahkan instansi dalam memitigasi masalah, sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Hasil pengujian ini memperkuat riset terdahulu oleh (Fahraini dan Syarif, 2022) dan serta (Ade risna sari et.al, 2023) yang menyatakan bahwa pola komunikasi yang baik merupakan stimulan bagi penguatan performa pegawai.

### SIMPULAN

Rangkaian pengujian ini memberikan penegasan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi memiliki peran krusial dalam memengaruhi capaian kinerja secara kolektif. Setiap unsur tersebut, mulai dari tatanan nilai dalam sekolah hingga pola interaksi antarstaf, terbukti memberikan dampak positif yang nyata terhadap produktivitas pegawai di SMA Negeri 1 Polanharjo Klaten, sehingga penguatan pada seluruh aspek ini menjadi fondasi penting bagi kemajuan instansi.

Rekomendasi yang diajukan dalam studi ini menekankan pada pentingnya pembenahan internal di berbagai lini. Instansi disarankan untuk mengukuhkan tatanan budaya kerja yang lebih mapan dengan tetap berpijak pada nilai-nilai kependidikan. Sejalan dengan itu, kualitas ruang kerja perlu ditingkatkan melalui perawatan sarana dan prasarana sekolah agar semangat kerja tetap terjaga. Selain itu, hubungan interpersonal antarpegawai serta alur koordinasi dengan pihak pimpinan harus diperbaiki untuk memastikan setiap instruksi dan kerja sama tim berjalan lancar dalam upaya mendongkrak kualitas kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ade Risna Sari, Geofakta Razali, Darmawati Manda, Arief Yanto Rukmana, and Pitono Pitono. 2023. "The Impact Of Work Communication And Discipline On Employee Performance." *Transformasi: Journal of Economics and Business Management* 2 (3): 09–22. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i3.947>.
- Ahyari, Agus. 2015. "Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)." In Yogyakarta.
- Aryawibawa, A. D., Aryoko, Y. P., & Darmawan, A. (2024). Pengaruh Kompensasi ,Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi Dan. 10(01), 13–26.
- Astuti, D. (2022). *JURNAL JAMAN* Vol 2 No. 2 Agustus 2022 – pISSN: *JURNAL JAMAN* Vol 2 No. 2 Agustus 2022 – PISSN:, 2(2), 55–68.
- Dio Saputra, and Jhon Fernos. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 2 (2): 62–74. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1613>.
- Fahraini, Firda, and Rinaldi Syarif. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia." *Ikraith-Ekonomika* 5 (1): 20–30.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Firman, Ahmad, and Fitriani Latief Dirwan. 2024. "Efek Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan." *Ilmu Ekonomi* 7 (4): 425–35.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat (A. S. Heri (Ed.); 10th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian,Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), 35–44.
- Luh, N., Putu, G., Ayu, I., Yuliasuti, N., Ketut, P., Komunikasi, P., & Organisasi, B. (2021). *Jurnal Satyagraha Jurnal Satyagraha*. 04(01), 33–46.
- Marpaung, Annisa PutriArif Darmawan<sup>2\*</sup>. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”
- Masurroh Anggeraini, I. M. A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DIREKTORAT JENDERAL TANAMAN PANGAN. 7(2), 363–378.
- Maulana, M. F., Dewi, A. S. ., & Syahputra, E. . (2023). Analisis Pengaruh Human Relation, Komunikasi antar Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Toko Salman. *Journal Islamic Business And Entrepreneurship*, 2(2), 40– 52. <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.3184>
- Natania, O., & Martha, L. (2023). The Influence of Physical Work Environment and Non Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Research and Development Agency of West Sumatra Province. *Economia Journal*, 2(8), 2122–2136.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C., Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, m. H. C. (2023). Pengaruh budaya organisasi , lingkungan kerja , dan beban kerja terhadap kinerja karyan pt . Uphus khamang indonesia the influence of organizational culture , work environment , and workload toward employee performance at pt . Uphus khamang indonesia jurnal emba vol . 11 no . 2 april 2023 , hal . 279-289. 11(2), 279–289.
- Sugiyono. (2020). *Buku Sugiyono.Pdf*. In Sutopo (Ed.), *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (2nd Ed.)*. Alfabeta.
- Syarif, a., & riza, k. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33–41. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v2i1.1664>
- Wardhana, Aditya. 2024. *Budaya Organisasi*. Widya Balina. Vol. 4. <https://doi.org/10.53958/wb.v4i2.39>.