



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SE-KECAMATAN SIMPANG PEMATANG KABUPATEN MESUJI

Resmilah<sup>1</sup>, Marzuki Noor<sup>2</sup>, Gariato<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Indonesia

E-mail: [resmilahfabira@gmail.com](mailto:resmilahfabira@gmail.com)<sup>1</sup>

[marzuki4metro2015@gmail.com](mailto:marzuki4metro2015@gmail.com)<sup>2</sup>

[gariato.74@gmail.com](mailto:gariato.74@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Simpang Pematang, Kabupaten Mesuji, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri atas 43 guru SMK yang ditentukan melalui teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 27,5% ( $R^2 = 0,275$ ), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 34,0% ( $R^2 = 0,340$ ). Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 39,3% ( $R^2 = 0,393$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru SMK memerlukan strategi terpadu melalui penguatan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung proses pembelajaran.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja guru, sekolah menengah kejuruan

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effects of organizational culture and the work environment on the performance of vocational high school (SMK) teachers in Simpang Pematang District, Mesuji Regency, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using a survey method. The research sample consisted of 43 SMK teachers selected through purposive sampling based on specific criteria. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through simple linear regression and multiple linear regression techniques. The results indicate that organizational culture has a significant effect on teacher performance, contributing 27.5% ( $R^2 = 0.275$ ), while the work environment also has a significant effect with a contribution of 34.0% ( $R^2 = 0.340$ ). Simultaneously, organizational culture and the work environment exert a significant influence on teacher performance, with a combined contribution of 39.3% ( $R^2 = 0.393$ ). These findings suggest that improving the performance of vocational high school teachers requires an integrated strategy that strengthens adaptive and innovative organizational culture while fostering a conducive, safe, and supportive work environment for the teaching and learning process.*

*Keywords: organizational culture, work environment, teacher performance, vocational high school*

## PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu agenda prioritas dalam pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya diukur dari kurikulum yang baik atau fasilitas yang memadai, tetapi juga dari peran guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses belajar mengajar. Guru memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan pembelajaran berjalan efektif, relevan, dan berkualitas, serta mampu menjawab tuntutan zaman. Kinerja guru, dalam hal ini, menjadi indikator utama keberhasilan pendidikan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja guru ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), yang keduanya sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

Budaya organisasi yang baik di sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, memupuk nilai-nilai kebersamaan, meningkatkan profesionalisme, dan mendorong terjadinya kolaborasi yang sehat antarwarga sekolah. Budaya ini membentuk perilaku kerja yang selaras dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Robbins dan Judge (2019) menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat berperan besar dalam membentuk perilaku produktif dan menjaga komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hoy dan Miskel (2013) yang menegaskan bahwa budaya organisasi sekolah yang positif dapat meningkatkan iklim akademik, semangat kerja guru, serta mutu pembelajaran. Deal dan Peterson (2016) bahkan menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan “jiwa sekolah” yang menggerakkan interaksi, kolaborasi, dan kinerja warga sekolah.

Lingkungan kerja menjadi faktor eksternal lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan interpersonal, dukungan pimpinan, dan iklim kerja yang kondusif. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja guru. Hal ini diperkuat oleh pendapat Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi, menurunkan stres, dan memperbaiki produktivitas kerja. Demikian pula, Luthans (2011) menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu menumbuhkan sikap optimis, rasa memiliki, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji, tantangan yang dihadapi cukup kompleks. Keterbatasan fasilitas menjadi salah satu kendala utama, mulai dari ruang kelas yang belum representatif, laboratorium yang minim, hingga akses teknologi yang terbatas. Selain itu, tidak semua guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri yang memadai, sehingga adaptasi terhadap

perkembangan teknologi dan tuntutan dunia kerja menjadi lambat. Owens dan Valesky (2015) menekankan bahwa kepemimpinan sekolah yang baik dalam membangun budaya organisasi dan lingkungan kerja akan menentukan sejauh mana guru dapat berkembang sesuai tuntutan zaman. Kondisi ini berdampak langsung pada kinerja guru, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas lulusan SMK.

Pentingnya peran guru di SMK semakin besar mengingat karakteristik sekolah ini yang mempersiapkan peserta didik untuk langsung terjun ke dunia kerja. Guru tidak hanya mengajarkan teori, tetapi juga membekali siswa dengan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, guru di SMK harus mampu mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan secara seimbang. Uno (2014) menegaskan bahwa profesionalisme guru hanya dapat tercapai apabila didukung oleh sistem pendidikan yang kondusif, termasuk budaya organisasi sekolah yang sehat dan lingkungan kerja yang mendukung.

Budaya organisasi dalam konteks pendidikan didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh warga sekolah, yang mempengaruhi perilaku kerja mereka secara kolektif (Robbins & Judge, 2019). Budaya ini tercermin dalam visi dan misi sekolah, semangat kolaborasi antara guru dan tenaga kependidikan, dorongan untuk berinovasi, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas. Schein (2010) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan komitmen terhadap tujuan lembaga. Hal ini didukung oleh Deal & Peterson (2016) yang menyebut budaya organisasi sebagai faktor yang menumbuhkan rasa kebersamaan, makna, serta arah bagi seluruh warga sekolah.

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti kelengkapan sarana prasarana, kenyamanan ruang kelas, dan akses terhadap teknologi pembelajaran, serta kondisi sosial dan psikologis seperti hubungan harmonis antar-rekan kerja dan dukungan pimpinan. Gibson et al. (2012) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan semangat. Selain itu, Luthans (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif akan membentuk sikap optimis dan meningkatkan loyalitas guru terhadap organisasi.

Kinerja guru sendiri diartikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan seluruh tugas profesionalnya sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku (Permendiknas No. 16 Tahun 2007). Aspek kinerja meliputi perencanaan pembelajaran yang matang, pelaksanaan proses belajar mengajar yang efektif, evaluasi hasil belajar secara tepat, serta pengembangan diri secara berkelanjutan. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi yang erat kaitannya dengan dukungan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Uno (2014) yang menekankan bahwa peningkatan

kinerja guru harus ditopang oleh profesionalisme, lingkungan kerja yang kondusif, dan budaya organisasi yang sehat.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan erat antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Fitriani (2018) menemukan bahwa budaya organisasi yang positif dan lingkungan kerja yang memadai secara signifikan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja guru. Saputra (2020) juga membuktikan pengaruh positif kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Namun, besarnya pengaruh tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada konteks daerah dan kondisi sekolah, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut di wilayah tertentu, termasuk pada SMK di Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini menyusun kerangka konseptual untuk menguji tiga hipotesis utama. Pertama (H1), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kedua (H2), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga (H3), budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kerangka ini dirancang untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan ketiga variabel, sekaligus menjadi acuan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan budaya organisasi dan perbaikan lingkungan kerja di sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, yang dirancang untuk memperoleh data objektif terkait pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji. Pemilihan metode kuantitatif memungkinkan peneliti mengukur hubungan antar variabel secara numerik dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sementara itu, pendekatan survei memberikan keleluasaan dalam mengumpulkan data langsung dari responden melalui instrumen terstruktur, sehingga informasi yang diperoleh lebih akurat dan dapat dianalisis secara statistik.

Penelitian dilaksanakan di SMK yang berada di wilayah Kecamatan Simpang Pematang, Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung, pada periode Januari hingga Maret 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya fenomena terkait perbedaan tingkat kinerja guru yang diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Populasi penelitian mencakup seluruh guru SMK di wilayah tersebut yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, digunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel independen, yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Budaya organisasi diukur melalui lima indikator: inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada manusia, dan kerja tim. Lingkungan kerja diukur melalui empat indikator: kondisi fisik, sarana prasarana, hubungan antar-rekan kerja, dan dukungan pimpinan. Sementara itu, kinerja guru diukur dengan empat indikator: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan diri.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Validitas instrumen diuji menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation*, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha*, di mana seluruh butir pernyataan dinyatakan valid ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) dan reliabel ( $\alpha > 0,70$ ). Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara bertahap, mulai dari analisis deskriptif, uji prasyarat (normalitas, linearitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linier sederhana dan berganda, hingga uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Pendekatan analisis ini memastikan bahwa hasil penelitian yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan validitas yang tinggi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap budaya organisasi berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 35,72%. Capaian ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja di sekolah telah terinternalisasi dengan cukup baik oleh para guru. Namun, indikator inovasi mendapatkan nilai terendah dibandingkan indikator lainnya. Rendahnya capaian pada indikator ini mengisyaratkan perlunya peningkatan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta dorongan agar guru lebih berani mencoba metode mengajar baru yang kreatif dan adaptif. Kondisi ini penting untuk segera direspons mengingat inovasi pembelajaran menjadi salah satu tuntutan utama pendidikan abad ke-21.

Sementara itu, hasil analisis pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa skor rata-rata mencapai 44,23%, yang berada pada kategori cukup. Meskipun angka ini tidak tergolong rendah, namun masih menunjukkan adanya ruang yang luas untuk perbaikan. Indikator fasilitas kerja mendapatkan skor terendah, yang menandakan masih adanya tantangan terkait ketersediaan dan kelayakan sarana prasarana. Minimnya fasilitas pembelajaran dan teknologi dapat menghambat efektivitas proses mengajar, sehingga perlu ada langkah strategis dari pihak sekolah maupun pemerintah untuk melakukan perbaikan dan pemenuhan fasilitas secara bertahap.

Pada variabel kinerja guru, skor rata-rata sebesar 47,24% menunjukkan kategori cukup, dengan indikator terendah pada pengembangan diri. Artinya, meskipun guru telah mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai standar, namun upaya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan masih perlu ditingkatkan. Kurangnya partisipasi dalam pelatihan, seminar, atau workshop pengembangan profesional menjadi salah satu faktor yang dapat menjelaskan capaian ini. Dalam jangka panjang, rendahnya komitmen terhadap pengembangan diri dapat berdampak pada keterbatasan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan kurikulum maupun teknologi pembelajaran.

Uji hipotesis parsial pada variabel budaya organisasi (H1) menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,275, yang berarti 27,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 58,632 + 0,470X_1$ , dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori Schein (2010) yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja.

Untuk variabel lingkungan kerja (H2), hasil pengujian menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,340, yang berarti 34,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $\hat{Y} = 32,880 + 0,831X_2$ , dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi secara parsial. Kondisi ini memperkuat pandangan Sedarmayanti (2017) bahwa kenyamanan fisik dan psikologis di lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai, termasuk guru.

Hasil uji hipotesis simultan (H3) memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 39,3% terhadap variasi kinerja guru ( $R^2 = 0,393$ ). Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 23,422 + 0,425X_1 + 0,598X_2$ , dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sinergi antara budaya organisasi yang adaptif dengan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kombinasi yang efektif dalam mendorong peningkatan kinerja guru.

Pembahasan pertama terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru mengungkap bahwa budaya organisasi yang adaptif mampu mendorong guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran. Namun, rendahnya skor pada indikator inovasi menandakan perlunya strategi khusus untuk meningkatkan pembiayaan penggunaan teknologi dan metode pembelajaran baru. Hal ini sesuai dengan Schein (2010) yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat

membentuk perilaku kerja produktif dan meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Pembahasan kedua terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru menegaskan bahwa kondisi kerja yang memadai, baik secara fisik maupun psikologis, berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya fasilitas kerja menjadi hambatan utama. Lingkungan kerja yang ideal tidak hanya menyediakan sarana prasarana yang lengkap, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang positif dan hubungan interpersonal yang harmonis. Pandangan ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2017) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan pada akhirnya produktivitas pegawai.

Pembahasan ketiga terkait pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa kedua variabel saling melengkapi. Budaya organisasi yang kuat tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai tidak akan memberikan dampak optimal, begitu pula sebaliknya. Temuan ini mendukung penelitian Fitriani (2018) yang menyatakan bahwa kombinasi budaya organisasi positif dan lingkungan kerja kondusif mampu menciptakan ekosistem sekolah yang dinamis, mendorong kolaborasi, dan memperkuat komitmen guru terhadap pekerjaannya.

Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sangat penting, terutama dalam konteks sekolah menengah kejuruan (SMK). Penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel ini berinteraksi secara simultan dan saling melengkapi. Budaya organisasi yang kuat memerlukan dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif agar dapat memberikan dampak positif yang optimal pada kinerja guru.

Budaya organisasi yang positif berfungsi sebagai pendorong utama terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (Febriantina et al., 2018; menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan ekosistem sekolah yang dinamis. Dalam konteks SMK, hal ini mendorong kolaborasi antara guru dan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru (Utami & Mas'ud, 2023; Mesnan, 2021).

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja para guru, yang dalam gilirannya berkontribusi pada kinerja mereka (Tumanggor & Kustiawan, 2022). Penelitian oleh Mardhani et al. (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja yang kondusif dengan kinerja guru, yang mana

kedua faktor ini harus diperbaiki secara bersamaan agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Penting untuk dicatat bahwa peningkatan kinerja guru tidak bisa dilakukan hanya dengan satu pendekatan. Berdasarkan penelitian yang ada, diperlukan adanya strategi terpadu yang mencakup penguatan budaya organisasi serta perbaikan lingkungan kerja (Febriantina et al., 2018; Hutabarat, 2015; Muljadi et al., 2019). Langkah ini diharapkan dapat mendorong para guru untuk lebih berinovasi, menggunakan teknologi baru, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Dengan menciptakan budaya organisasi yang positif dan lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan para guru dapat menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan relevan dengan tuntutan dunia pendidikan modern (Utami & Mas'ud, 2023; Rofifah et al., 2021). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Simpang Pematang tidak dapat dilakukan hanya dengan memperbaiki satu aspek saja. Perlu adanya strategi terpadu yang mencakup penguatan budaya organisasi dan perbaikan lingkungan kerja secara bersamaan. Langkah ini diharapkan dapat mendorong guru untuk lebih berinovasi, memanfaatkan teknologi, mengembangkan diri secara berkelanjutan, serta menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan relevan dengan tuntutan dunia pendidikan modern.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi, dan keduanya secara bersama-sama membentuk iklim kerja yang produktif. Dengan demikian, tujuan penelitian tercapai dengan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan penguatan budaya organisasi serta perbaikan lingkungan kerja secara terpadu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping school culture: The heart of leadership* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2015). *Organizational behavior in education: Leadership and school reform* (11th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Uno, H. B. (2014). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Rahman, S. (2020). Budaya organisasi dan lingkungan kerja: Faktor penentu kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 14(3), 201–210.
- Febriantina, S., Lutfiani, F., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*. 2(2). 120. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i2.1313>
- Hutabarat, W. (2015). The Impact Of Organizational Culture, Organizational Structure, And Job-Satisfaction On High School Teachers' Job-Performance. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. Vol 3(3). <https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.7357>
- Mardhani, L., Dewi, R., & Purba, S. (2023). The Influence Of Organizational Culture, Transformational Leadership Of School Principals And Work Motivation On The Performance Of Public Elementary School Teachers In Binjai Kota Sub-District. <https://doi.org/10.4108/eai.19-9-2023.2340490>
- Mesnan, M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on the Performance of Physical Education Teachers in Medan High Schools. *Budapest International Research and Critics Institute (Birci-Journal) Humanities and Social Sciences*, 4(1), 432-440. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1621>
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma`arif, M., & Zuana, M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27-40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>
- Tumanggor, A. and Kustiawan, U. (2022). Antecedents of Organizational Commitment That Influence Teacher Job Performance. *Ijd-Demos*, 4(1). <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i1.183>

Utami, M. and Mas'ud, M. (2023). Analysis of the Effect of Work Environment and Organizational Culture on Teacher Performance with Teacher Work Discipline as an Intervening Variable. JMRS, 1(2), 218-233. <https://doi.org/10.61665/jmrs.v1i2.40>