

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK) Melalui Motivasi Pada Institut Teknologi Dan Bisnis Indragiri

Aris Triyono

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri.

E-Mail : aris3yono@itbind.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.56870/ambitek.v4i2.170>

Article Informations

Received:
(23-05-2024)

Accepted
(02-07-2024)

Available Online :
(01-08-2024)

Keywords

Lingkungan kerja,
Budaya organisasi,
Motivasi, Kinerja
Tenaga Kependidikan.

Abstract

It is suspected that the performance of the Indragiri Institute of Technology and Business Education Staff is still not optimal. This is influenced by several important factors, including the work environment, organizational culture, and the role of motivation. A less conducive work environment and an unsupportive organizational culture can reduce the enthusiasm and productivity of educational staff. This research was conducted at the Indragiri Institute of Technology and Business. The aim of this research is to determine the influence of the work environment and organizational culture on the Performance of Education Personnel at the Indragiri Institute of Technology and Business through their motivation. The method used in this research is a quantitative method, the sample is 59 people, census sampling method or saturated sample; Types and sources of data, types of quantitative data, primary data sources; Data collection techniques, Interviews, Questionnaires; The data analysis method used is a statistical analysis method using IBM SPSS 21 software; Instrument test; Validity test; Reliability test; Classic Assumption Test: Normality test, linearity test; Model feasibility test (F test); Path analysis (Path Analysis); Multiple correlation coefficient (R); Coefficient of determination (R^2); Hypothesis test (t test). The research results show that the work environment influences motivation. Organizational culture influences motivation. The work environment influences the performance of educational staff. Organizational culture influences the performance of educational staff. Motivation influences educational staff. The work environment through motivation has no effect on the performance of educational staff. Organizational culture through motivation has no effect on the performance of educational staff.

Pendahuluan.

Kinerja Tenaga Kependidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia persaingan yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, dituntut untuk dapat bersaing dalam memenuhi keinginan pasar dunia kerja, untuk itu dibutuhkan peran penting dari semua pihak, termasuk juga peran tenaga kependidikan. Pada saat yang bersamaan, Tenaga Kependidikan sebagai salah satu bagian penting suatu perguruan tinggi memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja

mereka sebagai panduan bagi kinerja mereka di masa depan. Melalui evaluasi kinerja, maka akan didapatkan hasil penilaian kinerja serta umpan balik terhadap kinerja Tenaga Kependidikan.

Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan merupakan suatu proses dimana Lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja Tenaga Kependidikan atau mengevaluasi hasil pekerjaan Tenaga Kependidikan. Penilaian yang dilakukan terhadap Tenaga Kependidikan di Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri dilaksanakan berbasis pada pengawasan, artinya penilaian yang dilakukan terhadap Tenaga Kependidikan tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja, juga sekaligus berfungsi untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan melalui reward yang diberikan.

Oleh karena itu kriteria yang dijadikan untuk mengevaluasi, sekaligus berfungsi sebagai alat untuk mengawasi kinerja Tenaga Kependidikan. Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan yang berbasis pengawasan ini bisa dilaksanakan oleh pimpinan dari masing-masing unit kerja yang ada. Adapun aspek penilaian untuk tenaga kependidikan Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri terdiri atas dua aspek yaitu aspek teknis dan hasil kerja, aspek perilaku, berikut rekapitulasi penilaian kinerja tenaga kependidikan: Pustakawan hasil penilaian aspek teknis dan hasil kerja, 65., kurang baik; aspek perilaku 72., baik.; Laboratorium hasil penilaian aspek teknis dan hasil kerja, 75., baik; aspek perilaku 70., baik.; BAUK hasil penilaian aspek teknis dan hasil kerja, 85., baik; aspek perilaku 75., baik.; BAAK hasil penilaian aspek teknis dan hasil kerja, 75., kurang baik; aspek perilaku 65., kurang baik.; Humas hasil penilaian aspek teknis dan hasil kerja, 80., baik; aspek perilaku 87., baik.; Tendik Prodi Manajemen hasil penilaian aspek teknis dan hasil kerja, 80., baik; aspek perilaku 85., baik.; Tendik Prodi Teknik Sipil hasil penilaian aspek teknis dan hasil kerja, 70., baik; aspek perilaku 75., baik.; Tendik Prodi Agribisnis hasil penilaian aspek teknis dan hasil kerja, 85., baik; aspek perilaku 82., baik.; Tendik Prodi Kebidanan hasil penilaian aspek teknis dan hasil kerja, 85., kurang baik; aspek perilaku 80., baik. Pada dua aspek penilaian tenaga kependidikan Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri, di duga belum maksimal dalam menjalankan pekerjaannya terdapat nilai kurang pada penilaian aspek teknis dan hasil kerja dan juga terdapat nilai kurang pada aspek perilaku, hal ini menjadi bahan masukan bagi unsur pimpinan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Menurut [Siagian \(2012:142\)](#) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada beberapa faktor yaitu, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, Kinerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, namun dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil tiga variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel antara.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Pada lingkungan kerja, instansi harus lebih memperhatikan aspek-aspek seperti, penerangan, suhu udara, keamanan kerja, suara bising, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai tidak bisa aman dan nyaman. Manajemen kampus telah menyediakan fasilitas kerja, namun fasilitas kerja yang diberikan masih dirasakan pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan pegawai. Hal ini karena setiap pegawai yang bekerja tidak mendapatkan fasilitas kerja yang sama. Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat

bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Fenomena Lingkungan kerja Tenaga kependidikan Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri, dari hasil pengamatan peneliti: bahwa adanya Ketidakcukupan fasilitas dan sumber daya, seperti ruang kerja yang sempit, peralatan yang tidak memadai, dan kurangnya dukungan teknologi, Konflik, kurangnya komunikasi yang efektif, dan ketidakpercayaan antara dosen, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya, Tugas yang berlebihan tanpa dukungan yang memadai, Tidak adanya kesempatan untuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kenaikan pangkat, Kondisi fisik tempat kerja yang tidak aman, kurangnya perhatian pada kesehatan mental, dan kebijakan keselamatan kerja yang tidak memadai. Fenomena inilah diduga kurangnya kinerja tenaga kependidikan Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri.

Menurut [Sutrisno \(2010:118\)](#) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kemudian [Sedarmayanti \(2011:2\)](#) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Lingkungan kerja juga merupakan segala hal yang ada disekitar para pekerjayang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya untuk hal ini ialah kebersihan, penerangan, musik, dan lain-lain ([Sunyoto, 2012:71](#)).

Proses meningkatkan produktivitas individual sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan harus dalam keadaan lingkungan kerja yang dibentuk senyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja didalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja ([Nitisemito, 2011:94](#)). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut [Sedarmayanti \(2011:11\)](#) yaitu, warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan, dan tata ruang. Indikator lingkungan kerja menurut [Danang \(2012:77\)](#), suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Penelitian terdahulu dengan variabel lingkungan kerja yang dilakukan oleh, [Fereddy Siagian \(2020\)](#) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim”, [Yamin dkk \(2021\)](#) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung”, dan [Nurafni dkk \(2024\)](#) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Tenaga Kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin)”. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya, budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar budaya organisasi bisa beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai

norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan) ([Sutrisno, 2010:2](#)).

Budaya organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah ([Tika, 2014:19](#)). Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan ([Robbins & Coulter, 2010: 63](#)). Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhaya, merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. diisini tampaknya menekankan pada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa inggris, kebudayaan berasal dari kata *culture*, yang berasal dari kata latin *colere* ([Kusdi, 2011:12](#)).

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut [Tika \(2014:16\)](#), lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual, jaringan budaya. Indikator budaya organisasi menurut [Robbins \(2015:91\)](#) yaitu, adanya karakter inovatif yang memperhitungkan risiko, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Fenomena Budaya organisasi di kampus Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri menurut dari pengamatan peneliti adanya Informasi penting tidak disampaikan dengan jelas dan terbuka, menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan., Dominasi komunikasi dari atas ke bawah tanpa umpan balik dari tenaga kependidikan menciptakan perasaan tidak dihargai., Kurangnya peluang pelatihan dan pengembangan keterampilan membuat tenaga kependidikan merasa stagnan., Budaya Kerja yang Tidak Inklusif, Kurangnya inklusivitas dan keberagaman dalam lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan dan perasaan tidak diterima di kalangan tenaga kependidikan. Budaya kerja yang inklusif penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Fenomena inilah diduga kurangnya kinerja tenaga kependidikan Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, [Vivin Rosvita dkk \(2017\)](#) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”, Catur [Windaryadia \(2018\)](#) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”, Eni [Erwantiningsih \(2019\)](#) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”, dan Ni [Komang Mia Widiastini dkk \(2023\)](#) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar)” yang menerangkan bahwa variabel budaya organisasi memberi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Kinerja pegawai tidak akan terlepas dari dorongan atau motivasi baik internal maupun eksternal. Sehingga, motivasi merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya ([Mangkunegara, 2011:91](#)). Menurut [Rivai \(2011:87\)](#), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selain itu, menurut [Hasibuan, \(2012:143\)](#) motivasi kerja adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.. Salah satu tolak ukur motivasi pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai dalam bekerja.

Motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukansuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ([Hariandja, 2012:320](#)). Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikanpula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang ([Sutrisno, 2010:109](#)). Pada kenyataannya, kehadiran pegawai tenaga kependidikan di Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri, masih ada yang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. Hal ini diduga adanya kurangnya perhatian dari unsur manajemen kampus dan kurangnya motivasi baik secara internal maupun eksternal. Indikator motivasi menurut [Hariandja \(2012:325\)](#) yaitu, adanya daya pendorong, kemauan, kerelaan, kewajiban, dan tujuan.

Penelitian terdahulu mampu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh M. Ilham [Hardyansyah dan Kustini \(2023\)](#) yang berjudul “Keterlibatan Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi”, Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi”, Ferry [Moulana dkk \(2017\)](#) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Malang).”

Selain itu, penelitian oleh [Wirae Gunawan dkk \(2022\)](#) “Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas”, Khilmi [Izdiana dkk \(2013\)](#) “Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pegawai.”, Muh. [Idris Syarif dan Muhammad Hidayat \(2022\)](#) “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep”, meneliti variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi melalui motivasi terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh [Ummi Kultsum \(2017\)](#) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap efektifitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel Interviening pada PT. Trasti Global Konverta.” yang hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, intervensi motivasi kerja berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening, intervensi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening. [Rachel Nelly dan Rezi Erdiansyah \(2022\)](#) “ Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel intervensi kepuasan kerja sebagai variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT.Anugerah Gemilang””. hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, tetapi motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Pakar Anugerah gemilang melalui kepuasan kerja. [Kasmida, dkk \(2022\)](#) “Pengaruh Budaya Organisasi, motivasi kerja, kompetensi interpersonal terhadap kinerja tenaga kependidikan

sekolah satuan pendidikan kerjasama”. Hasil Penelitian ini menyimpulkan kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi Interpersonal, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian kinerja tenaga kependidikan. Haris Hasan dkk.(2022) “Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja,dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan harian Gorontalo Post”. Hasil penelitian menunjukkan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gorontalo Post, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Gorontalo Post. Shania Rizki Meidina (2023) Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BANK BJB Kantor Cabang Cileungsi. hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja. [Levly Ponti Yuditia dkk \(2023\)](#) “Pengaruh Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, motivasi sebagai variabel mediasi yang berpengaruh langsung terhadap lingkungan dan budaya yang ada di organisasi dalam meningkatkan kinerja. kinerja dalam organisasi dapat meningkat apabila memiliki lingkungan dan budaya yang positif, motivasi kerja akan semakin tinggi dengan memiliki lingkungan yang baik untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Ahmad Malfiansyah Matondang, dkk (2023). “Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kemendikbudristek. Gilang Febryan Syahputra, (2023) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable Intervening pada cabang UMKM Samudra Kaset di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Lailatus Sa’adah dan Tadzariquz Zaman, (2024) “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta kencana Kabupaten Jombang”. Hasil Penelitian hasil menelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

Berdasarkan fenomena, kajian teoritis dan *gep riset* yang telah dipaparkan, peneliti berkeinginan meneliti lebih lanjut tentang kinerja tenaga kependidikan (TNDK) di Institut Teknologi dan Bisnis Indagiri. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, budaya organisasi terhadap motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga untuk meneliti budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, motivasi terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi, serta budaya organisasi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK) di Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri melalui motivasi.

Metode Penelitian.

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif. Menurut [Sugiyono \(2018:13\)](#) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit) yaitu data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga kependidikan Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri sebanyak 59 orang. Sehingga, sampel berjumlah 59 orang dengan metode pengambilan sampel sensus atau sampel jenuh. Kemudian, jenis dan sumber datanya adalah jenis data kuantitatif dan sumber data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software IBM SPSS 21 dengan melakukan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, deskripsi data (jenis kelamin, tingkat umur, tingkat capaian responden (TCR)), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas), dan uji kelayakan model (uji F). Analisis dilakukan dengan jalur (*Path Analysis*), koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis (uji t).

Hasil dan Pembahasan.

Uji Validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,670	0,2564	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,811	0,2564	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,793	0,2564	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel di atas setelah dilakukan lagi uji validitas terhadap item pernyataan variabel Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti 4 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Seluruh nilai *Corelation Item* (rhitung) untuk seluruh pernyataan lebih besar dari nilai *Corelation tabel* (rtabel) pada $n= 59$, $\alpha=0,05$ yaitu 0,2564, sehingga dapat dilanjutkan dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,739	0,2564	Valid
Budaya Organisasi 2	0,833	0,2564	Valid
Budaya Organisasi 3	0,854	0,2564	Valid
Budaya Organisasi 4	0,818	0,2564	Valid
Budaya Organisasi 5	0,745	0,2564	Valid
Budaya Organisasi 6	0,920	0,2564	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel di atas setelah dilakukan lagi uji validitas terhadap item pernyataan variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti 5 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Seluruh nilai *corelation Item* (rhitung) untuk seluruh pernyataan lebih besar dari nilai *corelation tabel* (rtabel) pada $n= 59$, $\alpha=0,05$ yaitu 0,2564, sehingga dapat dilanjutkan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi (Y1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi 1	0,557	0,2564	Valid
Motivasi 2	0,654	0,2564	Valid
Motivasi 3	0,727	0,2564	Valid
Motivasi 4	0,711	0,2564	Valid
Motivasi 5	0,754	0,2564	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel di atas setelah dilakukan lagi uji validitas terhadap item pernyataan variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti 5 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Seluruh nilai *Corelation Item* (rhitung) untuk seluruh pernyataan lebih besar dari nilai *Corelation tabel* (rtabel) pada $n= 59$, $\alpha=0,05$ yaitu 0,2564, sehingga dapat dilanjutkan dalam penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Tenaga Kependidikan 1	0,560	0,2564	Valid
Kinerja Tenaga Kependidikan 2	0,846	0,2564	Valid
Kinerja Tenaga Kependidikan 3	0,767	0,2564	Valid
Kinerja Tenaga Kependidikan 4	0,572	0,2564	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel di atas setelah dilakukan lagi uji validitas terhadap item pernyataan variabel kinerja tenaga kependidikan yang digunakan dalam penelitian ini dan terbukti 4 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Seluruh nilai *corelation Item* (rhitung) untuk seluruh pernyataan lebih besar dari nilai *corelation tabel* (rtabel) pada $n= 59$, $\alpha=0,05$ yaitu 0,2564, sehingga dapat dilanjutkan dalam penelitian.

Uji Realibilitas.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y2)	0,647	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,609	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,902	Reliabel
Motivasi (Y1)	0,694	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Variabel Kinerja Pegawai (Y2) memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,647, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,609, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,902 dan variabel Motivasi (Y1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,694 Ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah andal dan reliabel.

Uji Asumsi Dasar

Uji normalitas

Tabel 6. Hasil perhitungan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65054106
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,074
	Negative	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		,930
Asymp. Sig. (2-tailed)		,353

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas dilihat tingkat sig adalah 0,353 nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Linearitas.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Linearitas Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kependidikan

		Sum of Square s	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Tenaga Kependidikan *	Between Groups (Combined)	26.93	6	4.489	1.376	.242
	Linearity	15.548	1	15.548	4.768	.034
	Deviation from Linearity	11.384	5	2.277	.698	.627
Within Groups		169.576	52	3.261		
Total		196.508	58			

Sumber : IBM SPSS Versi 21.00.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Linearitas Budaya Organisasi dengan Tenaga Kependidikan

		Sum of Square s	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Tenaga Kependidikan *	Between Groups (Combined)	111.008	10	11.101	6.232	.000
	Linearity	18.648	1	18.648	10.469	.002
	Deviation from Linearity	92.360	9	10.262	5.761	.000
Within Groups		85.500	48	1.781		
Total		196.508	58			

Sumber : IBM SPSS Versi 21.00

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Linearitas. Motivasi dengan KinerjaTenaga Kependidikan

			Sum of Square s	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Tenaga Kependidikan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	95.830	10	9.583	4.569	.000
		Linearity	29.664	1	29.664	14.143	.000
		Deviation from Linearity	66.166	9	7.352	3.505	.002
	Within Groups		100.679	48	2.097		
	Total		196.508	58			

Sumber : IBM SPSS Versi 21.00

Dari tabel 7. 8 dan 9. di atas dapat dilihat bahwa sig dari *deviation from linearity* lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan 0,101, sig dari *deviation from linearity* Budaya Organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan 0,462 dan sig dari *deviation from linearity* motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan 0,243 lebih besar dari 0,05 maka lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan, budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan, motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan terdapat hubungan yang linear.

Hasil uji analisis jalur persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan Struktural I.

Berdasarkan pengolahan data dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 10. Model Summary Perhitungan Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error Of the Estimate
1	,643 ^a	,413	,392	2,17609

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 21.0

Dari tabel di atas dapat dilihat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,413, berarti bahwa 41,3% variabel motivasi dapat diterangkan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Pengaruh variabel diluar model sebesar 58,7%.

Tabel 11. Correlations

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,277*
	Sig. (2-tailed)		,034
	N	59	59
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,277*	1
	Sig. (2-tailed)	,034	
	N	59	59

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 21.0

Dapat diketahui bahwa korelasi dari lingkungan kerja dengan budaya organisasi sebesar 0,277. Selanjutnya pengaruh secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan, maka dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	<i>Sun Of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	186.447	2	93.224	19.687	.000 ^b
Residual	265.180	56	4.735		
Total	451.627	58			

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikan uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang artinya kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 13. Hasil persamaan jalur Koefisien Regresi

Variabel	Undstandardized Coefficients		standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	3,095	2,848		1,087	,282
LingkunganKerja	1,089	,191	,608	5,701	,000
Budaya Organisasi	,086	,092	,100	,937	,353

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 21.0

Berdasarkan hasil olahan data di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y1 = 0,608X1 + 0,100X2 + e$$

Hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien jalur analisis jalur:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,608.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0,100.
3. Hasil dari korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan variabel motivasi yaitu sedang, hal ini karena nilai R yaitu 0,643.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,413, berarti bahwa 41,3% besar pengaruh variabel variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi.
5. Pengaruh variabel lain diluar model (ϵ_1) terhadap Motivasi sebesar = 0,814.

Persamaan Struktural II

Berdasarkan hasil olahan data, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

Tabel 14. Model Summary Perhitungan Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,152	1,69496

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 21.0

Dari tabel di atas dapat dilihat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,196, berarti bahwa 19,6% variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi. Pengaruh variabel diluar model sebesar 80,4%.

Tabel 15. Tabel Correlations

		Lingku gan Kerja	Budaya Organisasi	motivasi
Kerja	Pearson Correlation	1	.277*	.635*
	Sig. (2-tailed)		.034	.000
	N	59	59	59
Budaya	Pearson Correlation	.277*	1	.268*
	Sig. (2-tailed)	.034		.040
	N	59	59	59
Motivasi	Pearson Correlation	.635**	.268*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	
	N	59	59	59

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 21.0

Dapat diketahui bahwa korelasi dari lingkungan kerja dengan budaya organisasi sebesar 0,277 masuk dalam kategori sedang. dan korelasi dari budaya organisasi dengan motivasi sebesar 0,268 masuk dalam kategori sedang.

Selanjutnya pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji F

Model	Sun Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38.500	3	12.833	4.467	.007 ^b
Residual	158.009	55	2.873		
Total	196.508	58			

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 5.22 di atas menunjukkan nilai signifikan uji F sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, yang artinya lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Hasil persamaan jalur dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 17. Tabel Koefisien Regresi

Variabel	Undstandardized. Coefficients		standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	9,929	2,242		4,429	,000
LingkunganKerja	,022	,187	,019	,119	,906
Budaya Organisasi	,124	,072	,217	1,715	,092
Motivasi	,210	,104	,318	2,017	,049

Sumber : Data Olahan IBM SPSS Versi 21.0

Berdasarkan hasil olahan data di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:
$$Y_2 = 0,019X_1 + 0,217X_2 + 0,318Y_1 + e.$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien jalur analisis jalur, maka dapat diartikan:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,019.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,217.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,318.
4. Hasil dari korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan motivasi dengan variabel kinerja pegawai yaitu kuat, hal ini karena nilai R yaitu 0,443.
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,196, berarti bahwa 19,6% besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
6. Pengaruh variabel lain diluar model (ϵ_2) terhadap motivasi sebesar 0,774.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi, dimana t hitung Lingkungan Kerja yaitu 5,701 lebih besar dari t tabel yaitu 2,00324 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi, dimana t hitung Budaya Organisasi yaitu 0,937 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,00324 dan nilai signifikan 0,353 lebih kecil dari 0,05. Artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung Lingkungan Kerja yaitu 0,119 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,00324 dan nilai signifikan 0,906 lebih besar dari 0,05. Artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung Budaya Organisasi yaitu 1,715 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,00324 dan nilai signifikan 0,092 lebih besar dari 0,05. Artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung motivasi yaitu 2,017 lebih besar dari t tabel yaitu 2,00324 dan nilai signifikan 0,049 lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi adalah: $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,608) (0,318) = 0,193$; dimana besar pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi adalah 0,193. sedangkan pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,019. Dengan demikian pengaruh Lingkungan Kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi. Artinya lingkungan kerja melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi adalah: $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,100) (0,318) = 0,032$; dimana besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi adalah 0,032. Sedangkan

pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,217. Dengan demikian pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi. Artinya budaya organisasi melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang digunakan dan dimanfaatkan oleh pegawai untuk melaksanakan tugas mereka, yang bertujuan untuk memudahkan dan memperlancar pekerjaan. Lingkungan kerja sangat penting bagi organisasi karena dapat mendukung kinerja pegawai, terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan optimal dan mencapai hasil yang diinginkan.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Wiryawan, dkk \(2020\)](#) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja: (*Effect of Work Environment on Motivation and Discipline and Its Impact on Performance*)”, penelitian oleh [Purnama, dkk \(2020\)](#) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung”, dan [Agimat, dkk \(2023\)](#) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado”. Ketiga penelitian ini menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Selanjutnya, penelitian [Ingsiyah, dkk \(2019\)](#) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah” dengan hasil menjelaskan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan lebih baik dibanding dengan variabel lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, kebijakan perusahaan, dinamika tim, komunikasi, dan dukungan manajemen. Faktor-faktor ini secara langsung mempengaruhi persepsi, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Menurut [Kahn \(1990, dalam Meskelis, 2017\)](#) keterlibatan karyawan adalah akademisi pertama yang mengkonseptualisasikan keterlibatan kerja sebagai jumlah energi, komitmen dan kesetiaan bahwa karyawan dimasukkan ke dalam pekerjaan mereka. Lathabhavan dan Balasubramanian (2017, dalam Razzak et al., 2022) keterlibatan karyawan adalah sejauh mana karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi dan bersedia untuk melampaui panggilan tugas untuk berkontribusi pada tujuan organisasi

Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi. Budaya organisasi merujuk pada serangkaian nilai, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi dipelajari sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, positif, dan inklusif dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Ketika karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan penghargaan atas kontribusi individu juga dapat memperkuat motivasi karyawan.

Pentingnya budaya organisasi dalam memengaruhi motivasi karyawan sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memperhatikan aspek fisik, tetapi juga memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang positif. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan motivasi karyawan dan menciptakan kondisi yang mendukung untuk mencapai tujuan mereka.

Sementara itu, penting untuk dicatat bahwa budaya organisasi dapat berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya, dan pengaruhnya terhadap motivasi juga dapat bervariasi. Penelitian dengan hasil yang berbeda dilakukan oleh [Sutoro \(2020\)](#) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi”, [Firanti dkk \(2021\)](#) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta”, penelitian [Sabrina, dkk \(2023\)](#) berjudul “Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan”, [serta Naibaho & Wijono \(2022\)](#) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di Sebuah Perusahaan X”. Hasilnya adalah budaya organisasi memberi pengaruh signifikan dan positif. Adapun pengaruh positifnya yaitu semakin tinggi atau baik secara budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan produksi. Sebaliknya semakin rendah atau kurang baik secara budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin rendah motivasi kerja pada karyawan produksi. Penelitian-penelitian tersebut memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana budaya organisasi secara khusus memengaruhi motivasi karyawan di konteks tertentu dan membantu memperkuat hasil dari penelitian ini terkait pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi.

Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri. Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fereddy [Siagian \(2020\)](#) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim”, [Yamin dkk \(2021\)](#) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung”, dan [Nurafni dkk \(2024\)](#) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Tenaga Kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin)”.

Ketiga penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja. Penelitian-penelitian ini mengungkapkan bahwa elemen-elemen di tempat kerja, seperti desain fisik ruang kerja, suasana sosial, dan kondisi psikologis, memiliki dampak signifikan terhadap bagaimana karyawan menjalankan tugas mereka dan seberapa produktif mereka. Dengan

kata lain, perubahan dan perbaikan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan atau mengurangi efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja karyawan.

Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK)

Hasil penelitian menerangkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri. Budaya organisasi pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui budaya organisasi diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui budaya organisasi tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan.

Budaya organisasi juga dapat mendeteksi sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini seimbang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [Vivin Rosvita dkk \(2017\)](#) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”, Catur [Windaryadia \(2018\)](#) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”, Eni [Erwantiningsih \(2019\)](#) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”, dan Ni [Komang Mia Widiastini dkk \(2023\)](#) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar)” yang menerangkan bahwa variabel budaya organisasi memberi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Variabel budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi ini membentuk cara karyawan berinteraksi, bekerja, dan membuat keputusan. Ketika budaya organisasi kuat dan positif, misalnya dengan mendorong kerjasama, inovasi, dan penghargaan atas kinerja yang baik, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi, terikat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini, dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik dalam hal produktivitas, kualitas kerja, maupun kepuasan kerja. Dengan kata lain, budaya organisasi yang mendukung dan memotivasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif atau tidak mendukung dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan, yang berdampak negatif pada kinerja mereka.

Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi ini berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam cara tertentu guna mencapai kepuasan dan tujuan pribadi.

Dalam konteks tenaga kependidikan, motivasi yang tinggi dapat memicu mereka untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan dengan komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka. Motivasi tidak hanya membantu dalam menjalankan tugas harian, tetapi juga mendorong inovasi, kreativitas, dan peningkatan kualitas pengajaran serta administrasi. Ketika tenaga

kependidikan termotivasi, mereka cenderung memiliki sikap positif, bersemangat dalam pekerjaan, dan lebih proaktif dalam mengatasi tantangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Goni dkk, \(2021\)](#) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan” menunjukkan bahwa hasilnya adalah ada pengaruh yang signifikan dan positif. Kemudian diperkuat lagi dengan penelitian berjudul “Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sawan” oleh [Sariadi & Heryanda \(2020\)](#) dan “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran” oleh [Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. \(2017\)](#), yang menghasilkan pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai dan tenaga kependidikan.

Selain itu, [Wiryawan, Nur, A. A., & Nur, A. R. \(2020\)](#) juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Universitas Kaltara”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan kata lain, peningkatan dalam motivasi kerja tidak secara otomatis menyebabkan peningkatan yang sesuai dalam kinerja pegawai. Artinya, meskipun nilai motivasi kerja lebih tinggi, hal ini tidak selalu diikuti oleh peningkatan yang sepadan dalam kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui Motivasi

Hasil penelitian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi, tidak menemukan adanya pengaruh. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Variabel motivasi sebagai variabel perantara tidak mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Variabel motivasi digunakan sebagai variabel perantara (mediator), dia tidak memiliki efek signifikan dalam menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan. Dengan kata lain, perubahan atau perbaikan dalam lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi. Faktor lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja tanpa bergantung pada tingkat motivasi individu.

Dalam konteks penelitian ini, meskipun motivasi biasanya dianggap sebagai faktor penting yang dapat menghubungkan atau memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dalam kasus tenaga kependidikan, motivasi tidak terbukti memainkan peran tersebut. Oleh karena itu, hubungan langsung antara lingkungan kerja dan kinerja tenaga kependidikan lebih dominan tanpa peran mediasi dari motivasi.

Hasil ini tentu tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Ilham [Hardyansyah dan Kustini \(2023\)](#) yang berjudul “Keterlibatan Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi”, Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi”, Ferry [Moulana dkk \(2017\)](#) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)”.

Penelitian-penelitian tersebut mengungkapkan bahwa motivasi karyawan memainkan peran penting dalam bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja mereka. Artinya, motivasi bertindak sebagai variabel perantara yang dapat memperkuat atau memperlemah efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan adalah kunci yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan kata lain, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, tidak hanya penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, tetapi juga untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui Motivasi

Hasil penelitian budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui motivasi menunjukkan tidak adanya pengaruh yang ditimbulkan. Kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil penelitian variabel motivasi sebagai variabel perantara tidak mempengaruhi budaya organisasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Hal ini berlawanan dengan hasil penelitian oleh [Wirae Gunawan dkk \(2022\)](#) “Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas”, [Khilmi Izdiana dkk \(2013\)](#) “Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pegawai”, [Muh. Idris Syarif dan Muhammad Hidayat \(2022\)](#) “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep”. Mereka meneliti variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi melalui motivasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung tetapi juga melalui motivasi. Budaya organisasi yang positif dan kuat dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sehingga, motivasi berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan budaya organisasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi tidak hanya perlu memperkuat budayanya tetapi juga harus memastikan bahwa budaya tersebut mampu memotivasi karyawan. Ketika karyawan termotivasi oleh budaya organisasi yang kuat, mereka cenderung bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih tinggi.

Simpulan.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi Tenaga Kependidikan (TNDK) Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi Tenaga Kependidikan (TNDK) Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK) Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK) Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga

Kependidikan (TNDK) Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; Lingkungan kerja melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK) Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri; Budaya organisasi melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK) Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri.

Daftar Pustaka.

- Agimat, F., A., E, Agustinus, W., Tatimu, A., V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. *Productivity*, 4(1), 81-88.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 132–138. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i1.7>
- Firanti, D., A., Sulistiani, I., Sary, M., P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*. 14(2), 15-25. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/view/5810>
- Frianto, S. K. D. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1, 1055–1065.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan. *Productivity*, 2(4), 330–335. Retrieved from.
- Hardyansyah, M. I., & Kustini, K. (2023). Keterlibatan Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 129–136. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3007>
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/46799>
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Admisi dan Bisnis*. 20(1), 83–92. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/view/1428>
- Izdiana, K., Farida, N., & Wijayanto, A. (2013). Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1, 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/4314>
- Kasmida, E. (2022). Peningkatan Hasil Belajar IPS melalui Model Cooperative Learning Tipe Numbered Head Together (NHT) di Kelas IV. a SDN 01 Ranah Batahan Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 599-606.
- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 147–158.
- Kultsum, Ummi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Menurut Kahn (1990, dalam Meskelis, 2017) Khan, M. N., & Malik, M. F. (2017). "My Leader's Group is My Group". *Leader- Member Exchange and Employees' Behaviours*. *European Business Review*, 29(5), 551-571.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178–185.
- Naibaho, D., S & Wijono, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di Sebuah Perusahaan X. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*. 16(1). 51-60. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/view/1752/914>
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4), 427-432.
- Nitisemito, A., S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurafni, M., N., H, Muspa, R., P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin) Nurafni. *Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan*, 2(2024), 49–59.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*. 5(01), 11-20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S., P, & Mary, C. (2010). *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Jakarta: Erlangga.
- Sabrina, V., A, Utami, D., Fuad, S., H. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*. 1(2), 126-139. e-ISSN: 2964-9943; p-ISSN: 2964-9722
- Sariadi, L., & Heryanda, K.K.. (2020). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 215-224. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26535/17065>
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administras*. 14(1), 96-112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian*

- Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(2), 259–265.
<https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2581>
- Siagian, S., P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 20(1), 104-112.
<http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/863>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, R., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Inti Karet the Influence of Leadership Style on Employee Perfomance At Cv.Inti Karet. 6(2), 4260–4269.
- Syarif, M. I., & Hidayat, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(1), 86–101. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/view/3346>.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: BumiAksara.
- Vivin, R, & Endang S. Z. F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20. <https://doi.org/10.56473/bisma.v1i1.5>
- Windaryadi, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 178–184.
- Wirae. G & Ferdnand, A. S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pehawai melalui motivasi kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 23, 16–25.
- Wiryawan, D., Nur, A. A., & Nur, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Universitas Kaltara. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 140–155. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1270>
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya pada Kinerja: (Effect of Work Environment on Motivation and Discipline and Its Impact on Performance). *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59 - 78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Yamin, Y., Nuzleha, N., & Yulisnawati, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–7.
<https://doi.org/10.24967/feb.v1i1.1416>.
- Yuditia, L. P., Hendri, M. I., & Sulistiowati, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *MBIC-Journal Confrence*, 1(6), 1041-1056.