Nusantara Journal of Multidisciplinary Science
Vol. 3, No. 11, Juni 2026
Hal 1630-1645
E-ISSN : 3024-8752
P-ISSN : 3024-8744
Site : https://jurnal.intekom.id/index.php/njms

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Institusi Pendidikan

Novita Sari[1]
[1] Fakultas Manajemen dan Humaniora, Universitas Pradita, Tangerang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juni 4, 2026
Revised Juni 5, 2026
Accepted Juni 12, 2026

Kata Kunci:

Budaya Organisasi,
Motivasi Kerja,
Lingkungan Kerja,
Persepsi Kinerja,
Tenaga Kependidikan

Keywords:

Organizational Culture,
Work Motivation,
Work Environment,
Performance,
Educational Staff

ABSTRAK

Efektivitas operasional perguruan tinggi secara signifikan ditentukan oleh kinerja tenaga kependidikan. Kendati demikian, terdapat fluktuasi persepsi kinerja di Institusi Pendidikan X yang diindikasikan berakar dari dinamika budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Mengintegrasikan *Social Cognitive Theory* dan *Self-Efficacy Theory*, penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga determinan tersebut terhadap persepsi kinerja pegawai. Melalui metode survei, data primer dihimpun dari 45 tenaga kependidikan menggunakan kuesioner terstruktur, yang kemudian diestimasi melalui analisis regresi linear berganda berbasis SPSS. Temuan empiris mengonfirmasi bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, sementara lingkungan kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Secara teoretis, studi ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di lingkungan akademis. Secara praktis, Institusi Pendidikan X direkomendasikan untuk melakukan simplifikasi dan penguatan nilai-nilai budaya organisasi serta rekonstruksi stimulasi motivasi guna mengakselerasi performa pegawai secara berkelanjutan.

ABSTRACT

The operational effectiveness of higher education institutions is significantly determined by the performance of their educational staff. However, there are fluctuations in performance perceptions at Educational Institution X, which are indicated to be rooted in the dynamics of organizational culture, motivation, and the work environment. Integrating Social Cognitive Theory and Self-Efficacy Theory, this quantitative study aims to analyze the influence of these three determinants on employee performance perceptions. Through a survey method, primary data were collected from 45 educational staff using a structured questionnaire, which was then estimated through SPSS-based multiple linear regression analysis. Empirical findings confirm that organizational culture and work motivation have a positive and significant contribution to performance improvement, while the work environment partially shows no significant influence. Theoretically, this study enriches the literature on human resource management in academic environments. Practically, Educational Institution X is recommended to simplify and strengthen organizational culture values and reconstruct motivational stimulation to accelerate employee performance sustainably..

This is an open access article under the CC BY license

Corresponding Author:

Novita Sari
Fakultas Manajemen dan Humaniora, Universitas Pradita,
Tangerang, Indonesia
Email: novita.sari@student.pradita.ac.id

1. PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan adalah sumber daya profesional yang mempunyai peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Tugas tenaga kependidikan tidak hanya terbatas pada perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, tetapi juga mencakup penilaian hasil belajar, kegiatan pembimbingan dan pelatihan, serta keterlibatan dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan ruang lingkup tugas tersebut, institusi pendidikan formal menjadi lingkungan utama tempat tenaga pendidik menjalankan sebagian besar aktivitas profesionalnya, sementara interaksi di lingkungan keluarga dan masyarakat melengkapi peran sosialnya [1].

Salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi persepsi kinerja tenaga kependidikan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi acuan bersama dalam bertindak dan berinteraksi di lingkungan kerja. Wibowo et al. [2] menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan landasan filosofis yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, Mukarramah & Saroyo [3] menyatakan bahwa budaya organisasi dapat dipandang sebagai nilai dan kebijakan yang diterapkan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi guna mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil kunjungan ke Institusi Pendidikan X ditemukan bahwa Institusi Pendidikan X memiliki Nilai Institusi yang berorientasi pada pembentukan karakter Budi Pekerti Luhur. Nilai inti ini terdiri atas lima pilar utama, yaitu 1) Tata Krama, 2) Saling Menghormati, 3) Integritas, 4) Kasih Sayang dan Kepedulian terhadap Lingkungan, serta 5) Rasa Syukur. Kelima nilai tersebut menjadi pedoman perilaku bagi seluruh sivitas akademika, termasuk tenaga kependidikan, dalam menjaga etika kerja, menjunjung profesionalisme, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap institusi. Penerapan nilai-nilai tersebut diharapkan mampu membentuk budaya kerja positif yang berkontribusi pada peningkatan persepsi kinerja tenaga kependidikan.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga dapat memengaruhi persepsi kinerja tenaga kependidikan. Motivasi diartikan sebagai faktor utama yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan suatu aktivitas tertentu, karena dorongan inilah yang memengaruhi perilaku dan keputusan individu dalam bekerja [4]. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, menunjukkan inisiatif, serta berupaya meningkatkan kualitas dan hasil kerjanya. Motivasi dipandang sebagai kekuatan pendorong yang membangkitkan antusiasme kerja sehingga individu terdorong untuk bekerja sama, [5].

Di samping itu, lingkungan kerja dapat memengaruhi persepsi kinerja tenaga kependidikan. Uma & Swasti [6] menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja yang kondusif terhadap peningkatan kinerja, terutama pada organisasi yang menuntut kerja sama tim dan koordinasi yang baik, termasuk dalam konteks institusi pendidikan. Lingkungan kerja yang dirasa aman, nyaman, dan mendukung akan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, sehingga tenaga pendidik mampu menjalankan tugas dengan konsentrasi dan motivasi yang lebih baik. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan kualitas persepsi kinerja.

Untuk mengidentifikasi kondisi awal persepsi kinerja tenaga kependidikan di Institusi Pendidikan X, dilakukan pra-survei terhadap 45 responden menggunakan sepuluh indikator kinerja yang mencerminkan aspek ketelitian, pencapaian target, tanggung jawab, kerja sama, serta inisiatif kerja. Hasil pra-survei dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Persepsi Kinerja Institusi Pendidikan X

	Item Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Persentase (N+TS+STS) /45 *100%
1	Saya dapat menjaga ketelitian ketika menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam kondisi banyak tugas.	7	3				5	11.11%
2	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya rapi dan sesuai standar administrasi Institusi Pendidikan X.	1	1				5	6.67%
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan harian sesuai target yang diberikan.	2	9				5	8.89%
4	Saya memahami tanggung jawab utama saya dan menyesuaikan pekerjaan sesuai prioritas unit.	2	8				5	11.11%
5	Saya memahami tanggung jawab utama saya dan menyesuaikan pekerjaan sesuai prioritas unit.	7	8				5	0.00%
6	Saya memastikan pekerjaan saya tuntas sepenuhnya sebelum berpindah ke tugas lain.	3	8				5	8.89%
7	Saya berusaha menjaga hubungan kerja yang harmonis untuk mendukung kelancaran operasional kampus.	9	4				5	4.44%
8	Saya bersedia membantu rekan ketika mereka mengalami kesulitan, meskipun tugas saya cukup banyak.	0	7	4			5	40.00%
9	Saya mencari solusi alternatif ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.	1	3				5	2.22%
10	Saya berusaha meningkatkan cara kerja saya tanpa menunggu instruksi dari atasan.	4	6				5	11.11%

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan, diketahui bahwa pada pernyataan kesediaan membantu rekan kerja (Y8) diperoleh persentase sebesar 40,00%, yang merupakan persentase tertinggi dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Tingginya persentase tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan rendahnya kesediaan tenaga kependidikan dalam membantu rekan kerja, sehingga menunjukkan potensi permasalahan dalam aspek kerja sama tim di lingkungan Institusi Pendidikan X.

Lebih lanjut, hasil pra-survei juga mengungkap adanya kesenjangan (*gap*) antara kondisi faktual di lapangan dengan budaya organisasi yang secara formal diterapkan oleh Institusi Pendidikan X. Hal ini terlihat pada poin keempat Nilai Institusi, yaitu “Kasih Sayang dan Kepedulian terhadap Lingkungan”, yang menekankan pentingnya sikap saling peduli, empati, serta kerja sama antar individu. Namun, realitas yang tercermin dari hasil pra-survei menunjukkan bahwa nilai tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi dan diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari tenaga kependidikan.

2. METODE

2.1 Metode dan Desain Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filosofi positivisme. Pendekatan kuantitatif sering dipakai untuk meneliti populasi atau sebagian dari populasi, dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data menggunakan alat yang sudah dirancang khusus. Seperti yang dijelaskan Sugiyono [7], tujuan utama metode kuantitatif adalah menguji dugaan awal (hipotesis) menggunakan data berbentuk numerik dan analisis statistik.

Desain penelitian dalam studi ini adalah survei korelasional. Desain ini dipilih dengan tujuan untuk mengidentifikasi serta mengukur secara statistik hubungan antar variabel tanpa adanya keterlibatan yang disengaja atau manipulasi dari pihak peneliti. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan korelasional digunakan untuk menganalisis seberapa erat dan bagaimana arah hubungan antara budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan persepsi kinerja (Y) tenaga kependidikan di Instansi Pendidikan X. Hasil dari analisis korelasi dan regresi akan dimanfaatkan untuk menguji hipotesis penelitian terkait kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel tersebut. Studi ini merujuk pada penelitian asosiatif, dimana bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel atau lebih [7].

2.2 Operasional dan Pengukuran Variabel

Operasional adalah penjelasan ringkas dan terukur tentang cara setiap variabel penelitian diamati atau diukur menggunakan alat ukur yang spesifik. Sering disajikan dalam matriks untuk memperjelas makna variabel, indikator, dan skala pengukurannya, sehingga penelitian menjadi lebih jelas dan sistematis (Abdullah et al., 2023). Pengukuran Variabel bertujuan untuk menjelaskan secara mendalam konsep skala pengukuran dan instrumen penelitian yang relevan dalam penelitian kuantitatif.

2.3 Teknik Pengumpulan Data dan Sampling

2.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan survei dalam bentuk kuesioner secara daring dengan menggunakan *platform Google Forms (G-form)*. Pemilihan cara ini bertujuan untuk memungkinkan responden yang telah ditetapkan dalam sampel untuk mengakses dan memberikan respons secara langsung terhadap serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk menjawab tujuan penelitian. Penggunaan *Google Forms* diharapkan dapat mempermudah proses pengumpulan data serta meningkatkan efisiensi dalam tahap analisis data selanjutnya.

2.3.2 Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini mengambil seluruh subjek dengan karakteristik spesifik yang telah ditentukan, untuk kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga kependidikan yang bekerja di Institusi Pendidikan X. Tenaga kependidikan tersebut tersebar dalam 13 unit kerja, yaitu Admin Program Studi, *Admission & Marketing*, Alumni, Badan Administrasi Akademik (BAA), *Finance & Purchasing*, *General Affair*, *Human Resource*, *IT Support*, Kemahasiswaan, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM), Lembaga Penjamin Mutu (LPM), Perpustakaan, dan Rektorat.. Jumlah populasi adalah sebanyak 45 tenaga kependidikan.

2. Sample

Penelitian ini menerapkan teknik *non-probability sampling*, yang menunjukkan bahwa tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Metode yang digunakan adalah sampel total, yang mana sampel yang diambil adalah seluruh anggota populasi.

Metode ini biasanya digunakan saat populasi riset berjumlah sedikit, seringnya di bawah 30 individu, atau ketika penelitian bertujuan mencapai generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah. Sampel total dikenal juga dengan sensus, yang berarti seluruh total populasi diikutsertakan dalam penelitian sebagai sampel (Sugiyono, 2020).

2.4 Teknik Analisis Data

2.4.1 Uji Instrumen

Instrumen studi diterapkan untuk pengambilan data, untuk itu perlu dilakukannya pengujian untuk memastikan kualitasnya, melalui beberapa pengujian yang bertujuan untuk menghasilkan data yang akurat dan konsisten sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian. Berikut adalah pengujian yang dilakukan, yaitu:

1. Uji Validitas

Sugiyono (2020) mendefinisikan validitas sebagai tingkat keselarasan antara data yang diperoleh dari instrumen penelitian dengan data empiris yang sebenarnya. Dengan kata lain, instrumen yang valid merupakan alat ukur yang sesuai untuk memperoleh data yang relevan dengan sasaran penelitian. Uji validitas berfungsi sebagai pengukur keabsahan sebuah kuesioner. Instrumen kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataannya benar-benar mampu mengukur konsep yang dimaksud [8].

Penelitian ini menerapkan korelasi Pearson untuk menguji validitas item. Pengujian ini membandingkan skor setiap pertanyaan dengan total skor variabel.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas diorientasikan untuk mengestimasi derajat konsistensi internal suatu instrumen penelitian dalam merepresentasikan konstrak laten yang diukur. Sebuah instrumen dijustifikasi reliabel apabila estimasi respons yang dieksplorasi dari responden menunjukkan stabilitas dan kodifikasi yang seragam, sekalipun dilakukan pengukuran ulang (*test-retest*) pada subjek yang sama dalam kondisi yang ekuivalen [8]. Dalam studi ini, reliabilitas instrumen dievaluasi memanfaatkan koefisien *Cronbach's Alpha*. Merujuk pada kriteria Ghozali (2021), suatu variabel dinilai memenuhi asas reliabilitas apabila koefisien Alpha yang dihasilkan melampaui *cut-off point* sebesar 0,70. Semakin koefisien tersebut mendekati nilai sempurna, maka semakin tinggi tingkat keandalan dan konsistensi internal instrumen tersebut dalam mengukur variabel penelitian.

2.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji ini agar memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan mendasar agar valid digunakan dalam prediksi atau penarikan kesimpulan. Asumsi-asumsi penting yang diuji meliputi distribusi residual yang normal, tidak adanya korelasi yang kuat antar satu variabel independen dengan yang lainnya (multikolinearitas), varians residual yang homogen (tidak ada heteroskedastisitas), dan hubungan linear antar variabel [8].

1. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2021), uji linearitas digunakan untuk mengetahui keberadaan hubungan linear yang bermakna antara dua variabel. Pengujian ini krusial dalam analisis regresi karena model regresi pada dasarnya mengasumsikan hubungan yang linear dalam parameternya. Sejalan dengan itu, Hair et al. [9] mengatakan bahwa linearitas mengacu pada seberapa jauh perubahan yang konsisten pada variabel prediktor menghasilkan perubahan yang konsisten pula pada variabel dependen.

Dalam pengujian linearitas menggunakan analisis varians (ANOVA) di SPSS, hubungan antar variabel independen dan dependen dianggap linear jika nilai signifikansi (p-value) pada bagian *"Deviation from Linearity"* melampaui nilai signifikansi ($\alpha = 0.05$).

2. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2020), uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data residual dalam model regresi berdistribusi secara normal. Sejalan dengan itu, Hair et al. (2022), menjelaskan bahwa normalitas sebagai asumsi berarti variabel dependen dan prediktor diasumsikan berdistribusi normal, namun dalam konteks regresi, asumsi ini paling penting untuk residual (*error term*). Tidak terpenuhinya asumsi normalitas dapat berdampak pada keabsahan uji signifikansi dan interval kepercayaan.

Evaluasi terhadap asumsi normalitas distribusi residual dilakukan dengan menerapkan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk*. Kriteria pengambilan keputusan berbasis pada nilai signifikansi (*p-value*); apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari taraf kekeliruan ($\alpha = 0.05$), maka hipotesis nol H_0 diterima, yang mengindikasikan bahwa residual model regresi berdistribusi secara normal. Sebaliknya, nilai *p-value* yang berada di bawah ambang batas α menunjukkan adanya deviasi dari distribusi normal

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas diorientasikan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Ghozali, 2021). Prasyarat ideal yang harus dipenuhi adalah kondisi homoskedastisitas, yaitu situasi di mana varians residual berada dalam kondisi konstan (homogen). Sebaliknya, eksistensi heteroskedastisitas mengindikasikan varians error yang asimetris, yang berpotensi mendegradasi akurasi model estimasi. Selaras dengan pandangan tersebut, Hair et al. (2022) menegaskan bahwa homoskedastisitas mensyaratkan varians *error term* harus konstan pada setiap tingkat variabel independen. Penyimpangan berupa heteroskedastisitas dapat mengakibatkan estimasi koefisien regresi kehilangan sifat efisiensi (*unbiased linear estimator*) serta bias pada interpretasi signifikansi statistik.

Untuk mengidentifikasi gejala ini, metode Glejser dapat diterapkan dengan cara meregresikan nilai absolut residual |e| terhadap masing-masing variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan berbasis pada nilai signifikansi (p-value) apabila koefisien signifikansi yang dihasilkan melampaui ambang batas ditentukan ($\alpha = 0.05$), maka hipotesis nol H_0 gagal ditolak, yang berarti model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diorientasikan untuk mendeteksi eksistensi korelasi linear yang kuat atau interkorelasi antarvariabel independen di dalam model regresi (Sugiyono, 2020). Pemodelan regresi yang memiliki daya prediksi empiris yang baik mensyaratkan ketiadaan gejala multikolinearitas tersebut. Selaras dengan pandangan tersebut, Hair et al. (2022) menegaskan bahwa fenomena multikolinearitas termanifestasi ketika variabel-variabel prediktor dalam suatu model estimasi saling memiliki keterkaitan atau korelasi yang tinggi. Adanya interdependensi yang berlebihan ini dapat mendistorsi nilai koefisien regresi serta mengaburkan kontribusi riil dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

2.4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan salah satu tahapan utama dalam analisis inferensial yang bertujuan untuk menilai apakah bukti empiris yang diperoleh cukup kuat untuk menerima atau menolak hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* (uji parsial). Menurut Ghozali (2021), uji t berfungsi untuk menguji pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menganggap variabel bebas lainnya tidak berubah. Uji ini pada dasarnya membandingkan koefisien regresi setiap variabel bebas dengan nilai nol untuk melihat apakah pengaruhnya signifikan secara statistik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Evaluasi validitas diorientasikan untuk menguji derajat keabsahan dan akurasi instrumen penelitian yang digunakan, yakni kuesioner. Sebuah instrumen pengukuran dijustifikasi valid apabila setiap butir item pernyataan memiliki kapabilitas untuk merepresentasikan, mengukur, serta mengungkap varians dari konstrak laten atau konsep teoretis yang menjadi objek estimasi secara tepat dan akurat.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Persepsi Kinerja	Y1	0.593	0.2940	VALID
		Y2	0.692	0.2940	VALID
		Y3	0.725	0.2940	VALID
		Y4	0.601	0.2940	VALID
		Y5	0.721	0.2940	VALID
		Y6	0.730	0.2940	VALID
		Y7	0.628	0.2940	VALID
		Y8	0.448	0.2940	VALID
		Y9	0.602	0.2940	VALID
		Y10	0.627	0.2940	VALID
2	Budaya Organisasi	X1.1	0.806	0.2940	VALID
		X1.2	0.723	0.2940	VALID
		X1.3	0.728	0.2940	VALID
		X1.4	0.793	0.2940	VALID
		X1.5	0.726	0.2940	VALID
		X1.6	0.774	0.2940	VALID
		X1.7	0.730	0.2940	VALID
		X1.8	0.737	0.2940	VALID
		X1.9	0.706	0.2940	VALID
		X1.10	0.728	0.2940	VALID
3	Motivasi Kerja	X2.1	0.663	0.2940	VALID

No.	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
		X2.2	0.551	0.2940	VALID
		X2.3	0.712	0.2940	VALID
		X2.4	0.638	0.2940	VALID
		X2.5	0.711	0.2940	VALID
		X2.6	0.642	0.2940	VALID
		X2.7	0.790	0.2940	VALID
		X2.8	0.691	0.2940	VALID
		X2.9	0.711	0.2940	VALID
		X2.10	0.876	0.2940	VALID
4	Lingkungan Kerja	X3.1	0.815	0.2940	VALID
		X3.2	0.794	0.2940	VALID
		X3.3	0.745	0.2940	VALID
		X3.4	0.722	0.2940	VALID
		X3.5	0.707	0.2940	VALID
		X3.6	0.810	0.2940	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada SPSS (2025)

Mengacu pada 4.14 Hasil Uji Validitas, uji validitas dilakukan menggunakan SPSS dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Persepsi Kinerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2940), berdasarkan hasil tersebut, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan uji validitas dan dapat digunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diorientasikan untuk mengevaluasi derajat konsistensi internal instrumen kuesioner dalam merepresentasikan konstrak laten yang diukur. Estimasi keandalan instrumen dalam penelitian ini mengadopsi metode *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel dijustifikasi reliabel secara empiris apabila koefisien Alpha yang dihasilkan melampaui *cut-off point* sebesar 0,70. Magnitudo koefisien *Cronbach's Alpha* yang kian mendekati nilai sempurna mengindikasikan tingkat stabilitas dan konsistensi internal instrumen yang semakin solid dalam mengukur variabel amatan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*
Persepsi Kinerja (Y)	0.834
Budaya Organisasi (X_1)	0.909
Motivasi Kerja (X_2)	0.881
Lingkungan Kerja (X_3)	0.852

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada SPSS (2025)

Berdasarkan estimasi parameter yang tersaji pada Tabel 3, pengujian konsistensi internal instrumen melalui program SPSS menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* yang solid untuk seluruh variabel amatan. Secara empiris, variabel Budaya Organisasi (X_1) mencatatkan koefisien tertinggi sebesar 0,909, diikuti oleh Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,881, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,852, dan Persepsi Kinerja (Y) sebesar 0,834. Mengingat magnitudo koefisien *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel secara keseluruhan telah melampaui *cut-off point* yang disyaratkan 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi (reliabel). Konsekuensinya, data primer yang dihimpun dari kuesioner tersebut memenuhi syarat validitas internal dan layak diakomodasi ke dalam tahapan analisis statistik inferensial berikutnya.

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas diorientasikan untuk mengevaluasi apakah *error term* atau residual di dalam model regresi terdistribusi secara normal. Mengingat ukuran sampel dalam penelitian ini relatif kecil (kurang dari 50 responden), maka estimasi normalitas dieksekusi menggunakan pendekatan *Shapiro–Wilk* yang dinilai lebih sensitif dan akurat untuk sampel kecil. Kriteria pengambilan keputusan statistik berbasis pada koefisien signifikansi (*p-value*); apabila nilai signifikansi yang diperoleh melampaui taraf kekeliruan (α= 0,05), maka hipotesis nol H_0 gagal ditolak. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik normalitas dan layak digunakan untuk uji inferensial.

Tabel 4. Hasil Uji Distribusi Normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.54394947
Most Extreme Differences	Absolutes	0.085
	Positive	0.085
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.085
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		0.200[d]

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada SPSS (2025)

Merujuk pada output statistik yang tersaji pada Tabel 4, estimasi asumsi klasik melalui pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dilakukan terhadap ukuran sampel sebesar 45 responden (N = 45). Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Mengingat koefisien probabilitas tersebut melampaui taraf kekeliruan yang ditentukan (α=0,05), maka hipotesis nol (H_0) gagal ditolak. Temuan empiris ini mengonfirmasi bahwa data residual berdistribusi secara normal. Terpenuhinya asumsi normalitas ini memberikan justifikasi teoretis bahwa model regresi linier yang dikembangkan bersifat valid dan *unbiased*, sehingga estimasi parameter aman untuk diakomodasi ke dalam tahapan analisis statistik tingkat lanjut.

3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Evaluasi heteroskedastisitas diorientasikan untuk mengidentifikasi keberadaan ketidaksamaan varians residual antar-observasi di dalam model regresi. Karakteristik model regresi yang memiliki robustisitas dan validitas tinggi adalah model yang terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians residualnya bersifat konstan atau homogen (homoskedastisitas). Dalam studi ini, deteksi terhadap gejala tersebut dieksekusi memanfaatkan pengujian statistik Uji Glejser. Prinsip pengambilan keputusan statistik dalam metode ini menetapkan bahwa apabila koefisien signifikansi (*p-value*) dari setiap variabel prediktor melampaui taraf kekeliruan (α= 0,05), maka hipotesis nol (H_0) gagal ditolak. Hal ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang dikembangkan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Budaya Organisasi (X_1)	0.834
Motivasi Kerja (X_2)	0.305
Lingkungan Kerja (X_3)	0.697

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada SPSS (2025)

Merujuk pada data empiris yang tersaji pada Tabel 5 mengenai hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh koefisien signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi X_1 sebesar 0,834, Motivasi Kerja X_2 sebesar 0,305, dan Lingkungan Kerja X_3 sebesar 0,697. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa seluruh variabel prediktor secara konsisten mencatatkan nilai signifikansi (*p-value*) yang melampaui ambang batas parameter α= 0,05. Atas dasar temuan statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan indikasi gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi yang dikembangkan. Dengan demikian, prasyarat asumsi klasik berupa homoskedastisitas telah terpenuhi secara empiris, sehingga pemodelan regresi ini memiliki tingkat robustisitas yang memadai dan valid untuk diinterpretasikan pada tahapan analisis statistik selanjutnya.

3.3.3 Uji Multikolinearitas

Evaluasi multikolinearitas diorientasikan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan korelasi linear yang kuat atau interkorelasi antarvariabel independen di dalam model regresi. Karakteristik model regresi yang memiliki efisiensi estimasi yang baik mensyaratkan ketiadaan gejala multikolinearitas tersebut. Dalam studi ini, deteksi terhadap fenomena interdependensi tersebut dieksekusi melalui analisis metrik *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Merujuk pada kriteria keputusan yang ditetapkan oleh Ghozali (2021), pemodelan regresi dijustifikasi terbebas dari bias multikolinearitas apabila koefisien *Tolerance* yang dihasilkan melampaui ambang batas 0,10 dan nilai VIF secara konsisten berada di bawah *critical value* 10

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tol.	VIF
Budaya Organisasi (X_1)	0.347	2.88
Motivasi Kerja (X_2)	0.283	3.531
Lingkungan Kerja (X_3)	0.456	2.194

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada SPSS (2025)

Berdasarkan estimasi parameter yang tersaji pada Tabel 6 mengenai hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Budaya Organisasi X_1 sebesar 0,347 dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,88. Variabel Motivasi Kerja X_2 mencatatkan koefisien *Tolerance* sebesar 0,283 dan VIF sebesar 3,531, sedangkan variabel Lingkungan Kerja X_3 memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,456 dengan VIF sebesar 2,194. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa seluruh variabel prediktor secara konsisten memiliki koefisien *Tolerance* di atas ambang batas minimum 0,10 serta nilai VIF yang berada jauh di bawah *critical value* 10. Atas dasar temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dikembangkan terbebas dari bias interkorelasi linear. Dengan demikian, asumsi klasik ortogonalitas telah terpenuhi, sehingga pemodelan regresi ini valid dan layak untuk diakomodasi ke dalam tahapan analisis statistik selanjutnya.

3.4 Hasil Uji Regresi

Pemodelan regresi linear berganda diaplikasikan untuk mengestimasi arah hubungan linear serta menguantifikasi besarnya kontribusi simultan maupun parsial dari determinan budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap varians persepsi kinerja. Estimasi parameter regresi ini diorientasikan sebagai landasan metodologis dalam pengujian hipotesis empiris, sekaligus untuk memetakan keterkaitan fungsional dan prediktif antarvariabel konstrak berdasarkan hasil pemodelan data amatan.

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std Error
(Constant)	16.905	3.308
X_1	0.206	0.127
X_2	0.403	0.136
X_3	-0.061	0.148

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada SPSS (2025)

Tabel 10 menunjukkan hasil uji regresi linear berganda dengan bentuk persamaan yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 16{,}905 + 0{,}260X_1 + 0{,}403X_2 - 0{,}061X_3$$

Keterangan:
Y = Persepsi Kinerja
X_1 = Budaya Organisasi
X_2 = Motivasi Kerja
X_3 = Lingkungan Kerja

Berikut merupakan uraian dari persamaan regresi yang diperoleh:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 16,905 merepresentasikan magnitudo baseline dari variabel Persepsi Kinerja Y. Nilai ini mengindikasikan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi X_1, Motivasi Kerja X_2, dan Lingkungan Kerja X_3 dijustifikasi dalam kondisi konstan atau bernilai nol, maka skor Persepsi Kinerja pegawai secara teoretis berada pada tingkat 16,905.
2. Variabel Budaya Organisasi X_1 menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0,206. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan linear yang searah, di mana setiap estimasi peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan diprediksi akan mengakselerasi skor Persepsi Kinerja sebesar 0,206 satuan, dengan asumsi prediktor lainnya dalam model berada pada kondisi mapan (*ceteris paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja X_2 tercatat sebesar 0,403 dengan arah hubungan positif. Hal ini mengonfirmasi bahwa setiap intervensi atau kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu satuan linier dengan peningkatan Persepsi Kinerja sebesar 0,403 satuan, dengan syarat variabel independen lainnya diasumsikan tidak mengalami fluktuasi.
4. Sebaliknya, variabel Lingkungan Kerja X3menunjukkan koefisien regresi negatif sebesar -0,061. Koefisien bernilai negatif ini mengindikasikan adanya hubungan yang bertolak belakang, di mana anomali peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan diikuti oleh reduksi nilai Persepsi Kinerja sebesar 0,061 satuan, dengan postulat bahwa variabel-variabel lain dalam model regresi tetap konstan.

3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi diorientasikan untuk mengukur kapasitas eksplanatori model regresi dengan menguantifikasi seberapa besar proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan secara simultan oleh seluruh variabel independen. Magnitudo dari koefisien determinasi ini merefleksikan derajat kontribusi serta kecocokan model (*goodness of fit*) dalam mengonfirmasi fenomena empiris yang menjadi objek penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.788[a]	0.621	0.593	2.635

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada SPSS (2025)

Berdasarkan output uji koefisien determinasi yang tersaji pada Tabel 8, nilai *R Square* R_2 yang diperoleh adalah sebesar 0,621. Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa sebesar 62,1% proporsi varians pada variabel dependen (Persepsi Kinerja) dapat dijelaskan secara simultan oleh kombinasi linier dari variabel prediktor, yang meliputi Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sebaliknya, sisa variabilitas sebesar 37,9% dieksplanasi oleh determinan lain di luar model estimasi yang tidak diakomodasi dalam studi ini. Setelah melakukan penyesuaian terhadap derajat kebebasan (*degree of freedom*) melalui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,593, pemodelan ini terbukti tetap memiliki kapasitas eksplanatori yang kokoh dalam memprediksi variasi Persepsi Kinerja. Lebih lanjut, koefisien korelasi tercatat sebesar 0,788, yang mengonfirmasi adanya derajat hubungan atau asosiasi

linier yang kuat antara seluruh variabel bebas dengan variabel terikat. Secara keseluruhan, pengujian ini memberikan justifikasi teoretis bahwa model regresi yang diajukan memiliki kriteria kecocokan model (*goodness of fit*) serta daya prediktif yang memadai dalam memetakan interaksi fungsional antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja.

3.6 Hasil Uji Hipotesis

3.6.1 Uji t (Parsial)

Uji *t* atau uji parsial digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengendalikan variabel independen lainnya agar tetap konstan. Hasil pengujian ini dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Hipotesis	t	Sig.
X_1	2.056	0.046
X_2	2.970	0.005
X_3	-0.412	0.683

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pada SPSS (2025)

Berikut hasil pengujian t pada tabel 9 :

1. Pengujian parsial terhadap variabel Budaya Organisasi X_1 menghasilkan nilai statistik t-hitung sebesar 2,056 dengan koefisien signifikansi (*p-value*) sebesar 0,046. Oleh karena probabilitas signifikansi berada di bawah ambang batas kesalahan $p < 0,05$ dan didukung oleh koefisien regresi yang bermakna positif, maka hipotesis pertama H_1 diterima. Temuan ini mengonfirmasi bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Kinerja.
2. Untuk variabel Motivasi Kerja X_2, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,970 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Mengingat nilai *p-value* tersebut jauh lebih kecil dari taraf kekeliruan yang disyaratkan ($p < 0,05$) disertai arah koefisien yang positif, maka hipotesis kedua H_2 dinyatakan diterima. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja secara parsial memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam mengelevasi Persepsi Kinerja.
3. Sebaliknya, estimasi terhadap variabel Lingkungan Kerja X_3 menunjukkan nilai t-hitung sebesar -0,412 dengan tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu 0,683. Karena nilai probabilitas ini melampaui *critical value* $p > 0,05$, maka hipotesis ketiga H_3 ditolak. Pola data ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki arah hubungan negatif namun tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Persepsi Kinerja.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Tenaga Kependidikan

Hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja tenaga kependidikan di Institusi Pendidikan X. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang berada di bawah batas ketentuan 0,05 serta koefisien regresi yang bernilai positif. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan persepsi kinerja tenaga kependidikan. Hasil analisis deskriptif juga memperlihatkan bahwa responden menilai penerapan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik, terutama pada aspek integritas, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta penerapan Nilai Institusi dalam pelaksanaan tugas. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten mampu

membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas, sehingga berdampak pada peningkatan persepsi kinerja.

Temuan empiris dalam studi ini mengonfirmasi relevansi ilmiah dengan penelitian Sarumaha [10] yang menegaskan eksistensi pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga selaras dengan konseptualisasi Rivai [11] bahwa internalisasi budaya organisasi yang solid mampu menstimulasi eskalasi performa pegawai secara optimal. Lebih lanjut, Marliha dan Tholok [12] mengidentifikasi bahwa dimensi budaya organisasi memegang peranan krusial dalam mengonstruksi perilaku kerja produktif yang berujung pada kontribusi signifikan terhadap capaian kinerja.

Jika ditelaah melalui *Social Cognitive Theory* (SCT), budaya organisasi termanifestasi sebagai determinan lingkungan (*environmental factor*) yang mengondisikan perilaku individu melalui transmisi nilai, norma, dan ekspektasi profesional. Dalam interelasinya dengan *Self-Efficacy Theory*, atmosfer budaya organisasi yang positif berfungsi sebagai stimulan dalam mengelevasi efikasi diri (*self-efficacy*) pegawai atas kapabilitas kerja mereka. Tingginya determinasi keyakinan diri tersebut mengondisikan individu untuk mengalokasikan kapabilitas terbaiknya secara konsisten, sehingga berimplikasi langsung pada penguatan persepsi kinerja tenaga kependidikan. Dengan demikian, konvergensi data ini memberikan penguatan teoretis dan empiris bahwa eksistensi budaya organisasi merupakan prediktor krusial bagi akselerasi kinerja di lingkungan akademis.

3.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan estimasi parameter dalam pengujian parsial uji t, variabel Motivasi Kerja terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam mengelevasi Persepsi Kinerja tenaga kependidikan. Signifikansi pengaruh ini divalidasi oleh koefisien probabilitas (*p-value*) yang berada di bawah ambang batas kesalahan $p < 0,05$, disertai dengan koefisien regresi yang bertanda positif. Temuan empiris ini memberikan penegasan bahwa terdapat hubungan linear searah antar-konstruk; artinya, penguatan intensitas motivasi kerja yang diinternalisasi oleh tenaga kependidikan berbanding lurus dengan peningkatan capaian persepsi kinerja operasional secara signifikan.. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja responden berada pada kategori baik, khususnya pada aspek penghargaan, hubungan sosial yang harmonis, serta dorongan untuk mengembangkan potensi diri. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa tenaga kependidikan yang merasa dihargai, diakui kontribusinya, dan memiliki tujuan kerja yang jelas akan terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih optimal.

Konvergensi hasil ini sekaligus memperkuat relevansi empiris dengan studi terdahulu oleh Hustia (2020), yang menegaskan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai determinan penting yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang senada juga diidentifikasi oleh Basyid (2024), di mana temuan studinya mengungkapkan bahwa dimensi motivasi kerja mengonstruksi pengaruh positif dan signifikan dalam mengakselerasi eskalasi performa pegawai. Keselarasan temuan ini memberikan indikasi kuat bahwa dorongan psikologis dan pemenuhan kebutuhan kerja merupakan prasyarat krusial yang secara ajeg mampu mengoptimalkan luaran kinerja individu di dalam organisasi. Selain itu, Adinda et al. [13] menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong individu untuk bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam kerangka *Social Cognitive Theory*, motivasi kerja termasuk dalam faktor personal yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja individu. Motivasi mendorong individu untuk menetapkan tujuan, mengarahkan usaha, serta mempertahankan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, berdasarkan *Self-Efficacy Theory*, motivasi kerja berkaitan erat dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya. Tenaga kependidikan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan motivasi yang kuat, mampu menghadapi tantangan, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan persepsi kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor internal yang berperan signifikan dalam meningkatkan persepsi kinerja tenaga kependidikan.

3.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Tenaga Kependidikan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap persepsi kinerja tenaga kependidikan. Hal ini tercermin dari nilai signifikansi yang berada di atas batas 0,05 serta arah koefisien regresi yang bernilai negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik lingkungan kerja belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap persepsi kinerja tenaga kependidikan di Institusi Pendidikan X. Temuan ini mengisyaratkan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja secara umum telah dinilai cukup baik oleh responden, faktor tersebut belum menjadi elemen utama yang mendorong peningkatan kinerja. Salah satu alasan yang dapat menjelaskan kondisi ini adalah kemampuan tenaga kependidikan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada, sehingga perbedaan kondisi lingkungan kerja tidak secara langsung memengaruhi persepsi kinerja mereka.

Temuan empiris ini mencerminkan konsistensi dengan studi Wiyoto dan Herminingsih [14] yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja; dalam artian, pegawai tetap mampu mempertahankan stabilitas performa meskipun dihadapkan pada ekosistem kerja yang kurang suportif. Fenomena senada diidentifikasi oleh Wardhani dan Wahyudi [15] dengan konklusi bahwa dimensi lingkungan kerja tidak mengonstruksi pengaruh signifikan terhadap capaian kinerja akibat tingginya kapasitas adaptasi pegawai terhadap dinamika operasional di lapangan. Lebih lanjut, Febriyan dan Suyono [16] mengeksplorasi bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi mendegradasi produktivitas apabila tidak diimbangi oleh stimulasi faktor internal individu. Secara komprehensif, konvergensi ketiga kajian tersebut memperkokoh justifikasi studi ini bahwa dampak lingkungan fisik maupun non-fisik tidak selalu berkorelasi positif dan dapat menjadi determinan yang kurang dominan dalam konteks organisasi tertentu.

Jika ditelaah berdasarkan *Social Cognitive Theory* (SCT), lingkungan kerja termanifestasi sebagai faktor eksternal (*environmental factor*) yang memengaruhi perilaku individu melalui proses triadik yang dinamis; namun, individu juga memiliki agensi aktif untuk menginterpretasikan dan merespons kondisi lingkungan tersebut secara mandiri. Selaras dengan itu, *Self-Efficacy Theory* memberikan landasan teoretis bahwa individu dengan efikasi diri (*self-efficacy*) yang kokoh cenderung tangguh dalam memelihara standar output kerjanya meskipun berada dalam ekosistem yang belum ideal. Kepercayaan yang kuat atas kapabilitas personal mengondisikan tenaga kependidikan untuk tetap berorientasi pada pemenuhan target kerja, sehingga mereduksi magnitudo pengaruh lingkungan terhadap varians persepsi kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja hanya berfungsi sebagai instrumen komplemen (*supporting factor*) dan bukan merupakan determinan utama dalam memengaruhi persepsi kinerja tenaga kependidikan di Institusi Pendidikan X, khususnya jika dikomparasikan dengan peran dominan dari budaya organisasi dan motivasi kerja.

4. KESIMPULAN

Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja tenaga kependidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi, aturan kerja, serta dukungan pimpinan yang diterapkan secara konsisten mampu mendorong peningkatan persepsi kinerja tenaga kependidikan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja tenaga kependidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan kerja yang dimiliki tenaga kependidikan, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, maka semakin baik pula persepsi kinerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap persepsi kinerja tenaga kependidikan. Hasil ini menandakan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor dominan yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya perseps kinerja tenaga kependidikan di Institusi Pendidikan X.

REFERENSI

[1] Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). Determinasi manajemen pendidikan Islam: Sistem pendidikan, pengelolaan pendidikan, dan tenaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3*(1), 451–464.

[2] Wibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen, 20*(3), 248–258.

[3] Mukarramah, & Saroyo. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara). *Jurnal Manajemen*, *6*, 612–624.

[4] Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja , lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *10*(1), 81–91. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

[5] Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *7*(1), 39–43.

[6] Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *8*(1), 181. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295

[7] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*.

[8] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 26* (10th ed.). https://www.scribd.com/document/785893656/Ghozali-2021

[9] Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R. Springer*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

[10] Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, 1*(1), 28–36.

[11] Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen,*September), 213–223.

[12] Marlita, M., & Tholok, F. W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja kerja PT. Surya. *Jurnal Manajemen*, *1*(1).

[13] Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis, 1*, 134–143.

[14] Wiyoto, V., & Herminingsih, A. (2025). The effects of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance. *International Journal of Management, 5*(3), 3043–3055.

[15] Wardhani, E. D., & Wahyudi, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama.

[16] Febriyan, R. W., & Suyono, J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja , disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada industri baja di Jawa Timur. *Jurnal Kajian Ilmu Sosial*, *3*, 49–56. https://doi.org/10.29138/jkis.v3i1.45