



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 10536-10545

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Setda Kota Tangerang

Mawaddah Azkiya Syarifatunnisa, Maswanto

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

mwdhazky@gmail.com*, maswanto@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas organisasi, pencapaian tujuan instansi, serta peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai aktif Sekretariat Daerah Kota Tangerang, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (t), dan uji simultan (F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, persepsi dukungan organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

Kata kunci: Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik.

1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik perusahaan maupun instansi pemerintahan. Manajemen SDM merupakan aktivitas yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai sumber daya utama organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar seluruh kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Siagian (2023), sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi, sehingga keberadaannya memegang peranan yang sangat penting. Sejalan dengan itu, (Rahardjo, 2022) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Penerapan manajemen SDM yang baik dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan maupun instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas kinerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya dan waktu kerja secara optimal. Selain itu, kinerja juga dapat diukur melalui tingkat kehadiran, disiplin kerja, serta rendahnya tingkat absensi dan keterlambatan pegawai (Murniasih et al, 2019).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Hafsah, 2025), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan, kesempatan, dan motivasi kerja. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif akan memperoleh hasil yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang kurang optimal dalam pengelolaan SDM. Pengelolaan SDM yang tepat diharapkan mampu membantu organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Selain itu, pemberian perhatian dan apresiasi kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika pegawai merasakan adanya dukungan dari organisasi, seperti pemberian penghargaan, fasilitas kerja yang memadai, maupun perhatian terhadap kebutuhan pegawai, maka mereka akan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai yang pada akhirnya berpengaruh terhadap menurunnya motivasi dan kinerja pegawai.

Dalam pemerintahan daerah, kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif. Kota Tangerang merupakan salah satu daerah yang mengalami perkembangan pesat di bidang ekonomi, industri, dan pemerintahan. Kondisi tersebut menjadikan Kota Tangerang sebagai pusat aktivitas masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan berkualitas. Salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah Sekretariat Daerah (Setda) Kota Tangerang. Setda memiliki tugas membantu kepala daerah dalam mengoordinasikan penyusunan kebijakan serta pelaksanaan administrasi pemerintahan daerah. Oleh karena itu, kinerja pegawai di lingkungan Setda menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan pelaksanaan program dan kebijakan pemerintah daerah secara keseluruhan.

Kinerja pegawai pada instansi pemerintahan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tingkat kehadiran. (Rahmatia, 2023) Menyatakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Aguinis (2019) dalam jurnal (Tavares et al, 2025) kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seorang individu atau bawahan melaksanakan tanggung jawab dan perannya serta cara mereka berinteraksi di lingkungan kerja. Menurut Bernardin & Russel dalam jurnal (Sundari, 2019) , penilaian kinerja mencakup aspek kualitas, jumlah, dan efektivitas. Saat manajer mengawasi kinerja pegawai, mereka dapat memperoleh gambaran tentang bagaimana proses dan aktivitas operasional dapat berjalan dengan baik. Ini sangat berharga bagi perusahaan, karena data tentang kinerja pegawai bisa menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang. Untuk mengukur tingkat kinerja instansi pemerintah, pemerintah menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dikembangkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai instrumen evaluasi kinerja organisasi sektor publik (Rini et al, 2026). Melalui SAKIP, kinerja instansi pemerintah dapat dinilai berdasarkan tingkat akuntabilitas dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, Pemerintah Kota Tangerang masih memperoleh predikat B (Baik) dalam penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Predikat tersebut menunjukkan bahwa kinerja organisasi telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar dapat mencapai kategori yang lebih tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa optimalisasi kinerja pegawai masih menjadi perhatian penting dalam upaya meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan daerah.

Selain itu, berdasarkan data Sekretariat Daerah Kota Tangerang tahun 2019–2024, jumlah pegawai pada tahun 2020 tercatat sebanyak 223 orang yang terdiri atas 160 Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sebesar 71,75% dan 63 pegawai non-PNS atau sebesar 28,25%. Data tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk melalui peningkatan dukungan organisasi kepada pegawai, guna mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

Tabel 1. Data Sumber Daya Manusia dan Kinerja Sekretariat Daerah

Tahun	Indikator	Nilai	Keterangan
2019	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	86,62 %	kategori baik
2020	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	84,25 %	mengalami penurunan
2024	Capaian Kinerja Organisasi	113,48 %	melebihi target kinerja

Berdasarkan data Sekretariat Daerah Kota Tangerang, jumlah pegawai mencapai 222 orang. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tangerang cukup kompleks karena melibatkan pegawai dengan status kepegawaian yang berbeda. Selain itu, Indeks Kepuasan Masyarakat mengalami penurunan dari 86,62% pada tahun 2019 menjadi 84,25% pada tahun 2020, yang mengindikasikan adanya penurunan kualitas pelayanan publik. Di sisi lain, capaian kinerja organisasi pada tahun 2024 mencapai 113,48% dari target yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kemungkinan kesenjangan antara pencapaian kinerja organisasi dengan kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat.

Berdasarkan hasil penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Sekretariat Daerah Kota Tangerang memperoleh predikat B (Baik) yang berada pada rentang nilai 70–80. Meskipun termasuk kategori baik, capaian tersebut belum mencapai kategori A (Sangat Baik). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat peluang untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mendukung efektivitas pelaksanaan program dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut menjadi fokus dalam penelitian ini untuk menjelaskan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

Menurut teori manajemen SDM, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya kompetensi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Wibowo dalam bookchapter MSDM (Marnisah et al., 2021), kompetensi adalah kemampuan melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang ditetapkan oleh pekerjaan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Penelitian (Hafid et al., 2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian (Asparida et al., 2019) menemukan bahwa kompetensi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh faktor organisasi yang memadai.

Keterlibatan kerja juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Raymond A et al., (2015) dalam book *Fundamentals of Human Resource Management*, Keterlibatan kerja mengacu pada seberapa dekat seseorang dengan pekerjaan mereka. Harga diri karyawan yang tidak puas dengan tingkat keterlibatan kerja mereka tidak dipengaruhi oleh kinerja yang baik atau buruk; sebaliknya, orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka menganggapnya sebagai bagian penting dari kehidupan mereka.

Adapun menurut Robbins (2017) dalam jurnal (Afriani, 2017), karyawan yang sangat terlibat dengan pekerjaannya menunjukkan keterlibatan kerja jika mereka memiliki kepedulian yang besar terhadap pekerjaan mereka, merasa terikat secara psikologis dengan pekerjaan mereka, dan memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut. (Grace et al., 2022) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena mendorong partisipasi aktif pegawai dalam pekerjaan. Sebaliknya, (Septiadi et al., 2017) menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama pada organisasi yang memiliki sistem kerja birokratis dan kurang memberikan ruang inovasi.

Selain itu, persepsi dukungan organisasi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Tewal et al., 2017) dalam book yang berjudul *Perilaku Organisasi* mendefinisikan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan seberapa besar dukungan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka akan berdampak pada seberapa besar mereka mendukung organisasi. Lebih khusus lagi, jika organisasi memberikan dukungan seperti promosi, kenaikan gaji, pelatihan, dan bantuan, karyawan akan menganggapnya sebagai tanda respek dan perhatian organisasi terhadap mereka.

Menurut Eisenberger *et al.*, (2019) dalam jurnal (Hasmi et al., 2023), Persepsi dukungan organisasi merupakan landasan dasar pemikiran pegawai terhadap organisasi ditempat bekerja mengenai proses organisasi yang menilai

keadaan seseorang didalam organisasi mengenai kontribusi dan kepedulian organisasi terhadap pegawai yang bekerja didalam organisasi dengan mempertimbangkan kesejahteraan pegawai tersebut. Menurut (Nuzulia Rahmawati et al., 2022), persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Penelitian (Prastiwi et al., 2020) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan kesejahteraan dan hubungan kerja yang lebih baik. Namun, (Susmiati et al., 2019) menemukan bahwa dukungan organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan apabila tidak dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Kota Tangerang serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Menurut (Abdullah et al., 2022), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis data yang bersifat statistik. Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih Sugiyono, (2013).

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Tangerang dengan menganalisis pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kompetensi (X_1), keterlibatan kerja (X_2), dan persepsi dukungan organisasi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif Sekretariat Daerah Kota Tangerang yang berjumlah 160 orang. Populasi dipilih karena seluruh pegawai terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas dan aktivitas organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan perhitungan rumus Slovin pada tingkat kesalahan (margin of error) 5%.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio (2016) dalam (Rukanda Jajang Achmad, 2023) Kinerja menggambarkan seberapa baik seseorang, kelompok, atau organisasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.	Kualitas Kerja	1. Kepatuhan pada prosedur dan standar mutu. 2. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas.	Likert
		Ketepatan Waktu	1. Penyelesaian tugas sesuai tenggat. 2. Ketepatan kehadiran.	
		Efektiviitas	1. Pemanfaatan sumber daya secara optimal. 2. Efisiensi proses kerja.	Likert
Kompetensi (X_1)	Menurut Wibowo dalam (Marnisah et al., 2021) Kompetensi adalah kemampuan melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang ditetapkan oleh pekerjaan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.	Knowledge (Pengetahuan)	1. Pemahaman terhadap konsep dan prinsip kerja. 2. Orientasi pada pembaruan pengetahuan.	Likert
		Value (Nilai)	1. Integritas dalam bertindak. 2. Sikap profesional terhadap rekan kerja.	
		Skill (Keahlian)	1. Kemampuan adaptasi. 2. Keterampilan mengelola pekerjaan.	Likert
		Partisipasi Kerja	1. Kesiediaan mengambil inisiatif.	

Keterlibatan Kerja (X ₂)	Menurut (Raymond A et al., 2011) Keterlibatan kerja mengacu pada seberapa dekat seseorang dengan pekerjaan mereka. Harga diri karyawan yang tidak puas dengan tingkat keterlibatan kerja mereka tidak dipengaruhi oleh kinerja yang baik atau buruk; begitupun sebaliknya.	Keikutsertaan	2. Tanggung jawab terhadap peran dalam tim. 1. Partisipasi dalam pengambilan keputusan. 2. Konsistensi dalam berkontribusi.
		Kerja Sama	1. Kemampuan berkolaborasi dalam tim. 2. Sikap kooperatif dalam proses kerja.
Persepsi Dukungan Organisasi (X ₃)	Menurut (Tewal et al., 2017) persepsi dukungan organisasi merupakan seberapa besar dukungan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka akan berdampak pada seberapa besar mereka mendukung organisasi.	Rasa Keadlian	1. Keadilan dalam penilaian kinerja. 2. Keadlian dalam perlakuan sehari-hari.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Sejarah Perusahaan

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang, yaitu perangkat daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Tangerang. Sekretariat Daerah memiliki tugas membantu Wali Kota dalam penyusunan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pelayanan administratif, serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Sekretariat Daerah didukung oleh sumber daya aparatur yang berjumlah 159 Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan data kepegawaian per Desember 2024.

Visi Pemerintah Kota Tangerang adalah “*Terwujudnya Kota Tangerang yang Sejahtera, Berakhlakul Karimah, dan Berdaya Saing.*” Adapun misinya meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia, pembangunan sarana dan prasarana yang berkelanjutan, serta peningkatan pertumbuhan ekonomi yang mandiri dan berkeadilan.

Sekretariat Daerah Kota Tangerang berlokasi di Jalan Satria Sudirman No. 1, Sukaasih, Kecamatan Tangerang, Kota Tangerang, Banten.



Gambar 1. Logo Perusahaan

Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 72 orang (61,6%), sedangkan laki-laki sebanyak 43 orang (38,4%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–30 tahun sebanyak 63 orang (53,6%), diikuti usia 30–40 tahun sebanyak 26 orang (22,4%), usia 18–25 tahun sebanyak 20 orang (19,2%), usia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang (3,2%), dan usia 40–50 tahun sebanyak 2 orang (1,6%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 82 orang (72%), diikuti SMA/SMK sebanyak 26 orang (22,4%), S2 sebanyak 6 orang (4,8%), dan D3 sebanyak 1 orang (0,8%). Berdasarkan status kepegawaian, sebagian besar responden merupakan pegawai tetap sebanyak 101 orang (85,6%), sedangkan pegawai tidak tetap sebanyak 14 orang (14,4%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 95 orang (77,6%), diikuti 6–10 tahun sebanyak 12 orang (11,2%), kurang dari 1 tahun sebanyak 6 orang (9,6%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 2 orang (1,6%).

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1832) pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2), Persepsi Dukungan Organisasi (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel. Nilai r hitung pada variabel Kompetensi berkisar antara 0,636–0,771, Keterlibatan Kerja 0,667–0,768, Persepsi Dukungan Organisasi 0,249–0,884, dan Kinerja Pegawai 0,639–0,707. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Jika nilai *Cronbach alpha* suatu alat penelitian $> 0,60$, maka alat itu dianggap reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X1	0,904	$> 0,60$	Reliabel
X2	0,917	$> 0,60$	Reliabel
Y	0,890	$> 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan mampu mengukur variabel secara konsisten. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P–P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Selain itu, grafik histogram pola melengkung seperti bukit menunjukkan bahwa model regresi dapat dianggap layak karena memenuhi uji normalitas. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	,219	4,572
	Keterlibatan Kerja	,211	4,746
	Persepsi Dukungan Organisasi	,830	1,205

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat hubungan antara variabel independen. Dapat dilihat dari nilai VIF variabel independen berada di bawah 10. Selain itu, nilai *tolerance* setiap variabel berada di atas 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini yaitu terbebas dari problem multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terjadi pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu nol. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	9,144	1,871		4,886	,000
Kompetensi	,678	,074	,718	7,174	,000
Keterlibatan Kerja	,141	,071	,166	1,981	,050
Persepsi Dukungan Organisasi	,012	,025	,028	5,471	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 2 diatas maka diperoleh persamaan regresi berikut :

$$Y = 9,144 + 0,678 + 0,141 + 0,012$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan hubungan antara variabel independen secara parsial, persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,144 menunjukkan bahwa jika x1, x2, dan x3 sama dengan 0, maka nilai variabel sebesar 9,144.
- $\beta_1 = 0,678$ menunjukkan variabel kompetensi (x1) memiliki koefisien regresi positif. Yang dimana setiap kenaikan 1 poin pada nilai x1, nilai Y akan meningkat sebesar 0,678 poin.
- $\beta_2 = 0,141$ menunjukkan variabel keterlibatan kerja (x2) memiliki koefisien regresi positif. Setiap kenaikan 1 poin pada nilai x2, nilai Y akan meningkat sebesar 0,141.
- $\beta_4 = 0,012$ menunjukkan variabel persepsi dukungan organisasi (x3) memiliki koefisien regresi positif. Di mana setiap kenaikan 1 poin pada nilai x3, nilai Y akan meningkat sebesar 0,012.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,750	2,67130

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Kompetensi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, nilai R-squared (R²) sebesar 0,757. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel kompetensi (x1), keterlibatan kerja (x2), dan persepsi dukungan organisasi (x3) sebesar 0,757 (75,7%). Sementara itu, sisanya sebesar 0,243 (24,3%) ditentukan oleh variabel lain.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	9,144	1,871		4,886	,000

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10082>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kompetensi	,678	,074	,718	7,174	,000
Keterlibatan Kerja	,141	,071	,166	1,981	,050
Persepsi Dukungan Organisasi	,012	,025	,028	5,471	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 7,174 lebih besar dari t tabel sebesar 1,981 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa t hitung dan t tabel memiliki nilai yang sama sebesar 1,981 dengan nilai signifikansi yang sama sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 5,471 lebih besar dari t tabel sebesar 1,981 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2465,693	3	821,898	115,178	,000 ^b
	Residual	792,081	111	7,136		
	Total	3257,774	114			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi, Kompetensi, Keterlibatan Kerja						

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil perhitungan uji F diketahui F hitung sebesar 115,178 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,69, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel x_1 , x_2 , dan x_3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang. Karena t hitung sebesar 7,174 lebih besar dari t tabel sebesar 1,981 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian pada variabel x_1 sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan dalam (Fetriah et al, 2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang. Karena t hitung dan t tabel memiliki nilai yang sama sebesar 1,981 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil penelitian pada variabel x_2 sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan dalam (Hidayah, 2022) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang. Karena t hitung sebesar 5,471 lebih besar dari t tabel sebesar 1,981 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil penelitian pada variabel x_3 sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan dalam (Kurniawan et al., 2022) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang. Kompetensi yang semakin baik, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, keterlibatan kerja yang tinggi melalui partisipasi aktif, keikutsertaan, dan kerja sama dalam pekerjaan juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Persepsi dukungan organisasi yang positif, seperti adanya keadilan, penghargaan, dan dukungan dari atasan, turut mendorong peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

Referensi

1. Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif* (N. Saputra, Ed.).
2. Afriani, F. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru)*. 4(1), 1–14.
3. Asparida, Rusli, Z., & Yuliani, F. (2019). Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 17(2), 328–333. <https://doi.org/10.46730/jiana.v17i2.7888>
4. Fetriah, D., & Herminingsih, A. (2023). *The Effect of Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Competence on Employee Performance Mediated by Employee Engagement*. 5(1), 22–33.
5. Grace, E., Indajang, K., Putra, H. S., Candra, V., & Simatupang, S. (2022). Dampak Keterlibatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 3(1), 20–26.
6. Hafid, H., Azis, A., Arwaty, E., & Sudirman. (2022). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai The role of organizational commitment in mediating the effect of competence on performance. *Jurnal Manajemen (JEBM)*, 14(4), 731–738.
7. Hafsah, S. (2025). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani*.
8. Hasmi, Hardiyansyah, & Fitriya. (2023). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi , Pelatihan , Konsep Diri dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim*. 4(3), 223–236.
9. Hidayah, N. D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa*.
10. Kurniawan, Sekti, Praningrum, & Dharmayana, W. I. (2022). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah*. (2012), 354–386.
11. Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Bookchapter*, 2021.
12. Murniasih, E., & Sudarma, K. (2019). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif*. 5(1), 24–35.
13. Nuzulia Rahmawati, S., Zulaifah, E., & Ahadiati Akmal, L. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan di Indonesia: Studi Metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 379–402. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art10>
14. Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Gorda, A. N. Eddy Supriyadinata. (2020). Perceived organizational support dan kinerja pegawai : leader member exchange sebagai mediator. *Kinerja*, 17(2), 298–304.
15. Rahardjo, D. A. S. (2022). *Sumber daya manusia*.
16. Rahmatia. (2023). *Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota tarakan skripsi*.
17. Raymond A, N., John R, H., Gerhart, B., & Patrick M, W. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. MCGraw-Hill, Doug Hughes.
18. Rini, W., & Purwanto, E. A. (2026). *Deputi Bidang Reformasi Birokrasi , Akuntabilitas Aparatur , dan Pengawasan*. 8(skala 4).
19. Rukanda Jajang Achmad, F. A. (2023). *Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNC Wahana Wisata. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 14–28. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i1.1036>
20. Septiadi, sebastianus alexander, Sintaasih, desak ketut, & Wibawa, I. M. A. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. Jurnal Nasional , E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.8 (2017), 16, 3103–3132.
21. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

22. Sundari, S. (2019). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan). *Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 01(01), 20–29.
23. Susmiati, & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–85.
24. Tavares, M. C., & Vaz, M. (2025). Rethinking Performance Evaluation: Strategic Alignment in the Service Sector Through a Case-Based Framework. *Administrative Sciences*, 15(10), 1–29. <https://doi.org/10.3390/admsci15100390>
25. Tewal, B., Adolfina, Merinda, Pandowo, & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*.