



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: 18303- 18313

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

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DIKBUD (Dinas Pendidikan dan Kebudayaan) Kota Tangerang Selatan

Muhamad Riski Askha¹, Nazifah Husainah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

¹mriskiaska321@gmail.com, ²nazifah.husainah@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja aparatur sipil negara dalam mendukung kualitas pelayanan publik, terutama ketika terdapat indikasi penurunan capaian kinerja dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi hasil kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antarvariabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang paling kuat dalam membentuk kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu diarahkan tidak hanya pada penguatan kemampuan individu, tetapi juga pada pembentukan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang mendukung terciptanya organisasi yang produktif dan efektif.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Berdasarkan amanat UU RI Nomor 20 Tahun 2023, optimalisasi peran Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui peningkatan kinerja dan produktivitas sektor publik kini menjadi prioritas dalam perencanaan pembangunan nasional. Kendati demikian, data *Badan Pusat Statistik* (BPS) mengindikasikan adanya disparitas produktivitas yang cukup tajam, di mana sektor pemerintahan hanya mencatat angka 68,7%, tertinggal dari sektor swasta yang menyentuh 81,3%. Fenomena ini menjadi tantangan krusial bagi instansi strategis seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dikbud) Kota Tangerang Selatan. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas mutu pendidikan dan pembinaan kebudayaan daerah, keberhasilan implementasi program prioritas mereka termasuk efektivitas Program Indonesia Pintar (PIP) di berbagai jenjang sekolah sangat bergantung pada stabilitas dan kuantitas capaian kerja para aparaturnya.

Meskipun pencapaian kinerja krusial bagi keberlangsungan pelayanan publik, fenomena penurunan capaian riil justru terjadi di lapangan. Penilaian kinerja pegawai di lingkungan instansi ini didasarkan pada standar klasifikasi formal tertentu. Aturan pembagian kriteria objektivitas evaluasi kerja tersebut ditunjukkan pada Tabel 1 berikut

Tabel 1. Kategori Penilaian Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Nilai	Kriteria
91 – 100	Sangat Baik (SB)
76 – 90	Baik (B)
61 – 75	Cukup (C)
51 – 60	Sedang (S)

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DIKBUD
(Dinas Pendidikan dan Kebudayaan) Kota Tangerang Selatan

0 – 50	Kurang (K)
91 – 100	Sangat Baik (SB)

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan tabel tersebut, penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan dilakukan untuk memberikan deskripsi yang jelas mengenai predikat kinerja instansi pemerintahan, sehingga dapat mencerminkan objektivitas dalam proses penilaian. Namun, fluktuasi capaian riil dalam beberapa tahun terakhir memperlihatkan adanya tren yang kurang optimal. Berdasarkan data Laporan Hasil Evaluasi Kinerja yang dikompilasi pada Tabel 2, terlihat adanya pergeseran capaian kuantitatif instansi.

Tabel 2. Hasil Penilaian Evaluasi Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan 2023 – 2025

Dimensi Kinerja	2023	2024	2025
Kualitas	80	77	79
Profesionalitas	83	81	78
Disiplin	84	82	80
Efektivitas	81	80	78
Rata - Rata	82,1	80,3	78,7
Kualitas	80	77	79

Sumber: Olahan Data Kinerja Pegawai.

Berdasarkan data pada Tabel 2, capaian rata-rata pada tahun 2023 sebesar 82,1 (kategori baik) mengalami penurunan berturut-turut pada tahun 2024 menjadi 80,3, dan merosot ke angka paling rendah pada tahun 2025 yaitu sebesar 78,7. Capaian yang belum sempurna ini mengonfirmasi adanya tantangan nyata pada manajemen internal Dikbud Kota Tangerang Selatan yang perlu segera dievaluasi dan diperbaiki guna mencapai hasil pelayanan yang lebih optimal.

Berbagai literatur terdahulu menunjukkan bahwa naik turunnya produktivitas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi aparatur, internalisasi budaya kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Terkait kapasitas individu, penelitian dari Idayanti *et al* (2024). menegaskan bahwa penguasaan pengetahuan yang spesifik serta keterampilan pegawai yang adaptif merupakan fondasi utama dalam menentukan kualitas output kerja. Sementara itu, Maseko serta Odor menjelaskan bahwa orientasi nilai di dalam budaya organisasi berfungsi sebagai instrumen pemandu perilaku pegawai dalam menghadapi dinamika internal. Di samping faktor kompetensi dan budaya, kenyamanan lingkungan kerja juga memegang peranan krusial; sebagaimana dibuktikan oleh Lathiifa dan Chaerudin serta Listiana, aspek ini memiliki dampak signifikan dalam menstimulasi pegawai untuk menuntaskan tugas-tugas kedinasan secara maksimal.

Meskipun demikian, sebagian besar studi empiris terdahulu masih didominasi oleh objek penelitian di sektor swasta atau perusahaan formal. Sebaliknya, literatur serupa yang berfokus pada klaster instansi pemerintah masih sangat terbatas dan kerap menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Adanya kelangkaan kajian pada sektor publik serta inkonsistensi temuan terdahulu inilah yang membentuk *research gap* dalam studi ini. Urgensi penelitian ini kian dipertegas oleh hasil survei pendahuluan dan wawancara di Dikbud Kota Tangerang Selatan yang menyingkap adanya kontradiksi internal. Di satu sisi, pegawai menilai aspek budaya organisasi dan lingkungan kerja sudah relatif memadai; namun di sisi lain, kompetensi riil individu dianggap belum selaras dengan spesifikasi tugas, sehingga berdampak langsung pada penurunan nilai evaluasi tahunan instansi.

Atas dasar tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi secara komprehensif pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Melalui pendekatan asosiatif kausal, studi ini diharapkan dapat memetakan determinan produktivitas di sektor publik secara objektif sebagai bentuk kebaruan ilmiah. Hasil pemetaan ini nantinya dapat diposisikan sebagai landasan strategis dalam merumuskan kebijakan pembinaan aparatur sipil negara di masa mendatang.

2. Metode Penelitian

Studi ini menerapkan desain penelitian asosiatif (korelasional) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pandangan Sugiyono (2019:65), desain asosiatif diorientasikan untuk mengidentifikasi sekaligus mengukur hubungan maupun pengaruh yang terjadi antar-dua variabel atau lebih. Dalam pelaksanaannya, metode survei dipilih sebagai strategi utama, di mana data primer dihimpun langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

Pendekatan kuantitatif yang diadopsi berakar pada filsafat positivisme, yang secara operasional diaplikasikan untuk meneliti populasi atau sampel spesifik melalui instrumen terukur, serta melibatkan analisis statistik demi menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019:17). Selanjutnya, tahapan analisis data mencakup kegiatan kategorisasi, tabulasi, penyajian data per variabel, serta kalkulasi statistik dalam rangka pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019:224). Secara spesifik, strategi ini diarahkan untuk mengelaborasi bagaimana variabel independen yang meliputi Kompetensi (x1), Budaya Organisasi (x2), dan Lingkungan Kerja (x3) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

variabel	dimensi	indikator	skala
Kinerja Pegawai (Y) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kasmir (2019)	Kualitas (Mutu)	Hasil kerja akurat dan sesuai standar	Likert
		Pekerjaan dilakukan dengan teliti dan rapi.	
		Kepuasan Layanan	
	Kuantitas (Jumlah)	Pencapaian target kuantitas kerja	
		Peningkatan kuantitas/volume kerja.	
		Kuantitas dan efisiensi volume kerja.	
	Waktu (Jangka Waktu)	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai deadline.	
		Ketepatan waktu penyelesaian tugas.	
		Manajemen waktu kerja yang efisien.	
	Efektivitas	Efisiensi penggunaan sumber daya organisasi.	
Kompetensi (X1) kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Rahmat (2019)	Pengetahuan	Penguasaan materi dan informasi tugas.	Likert
		Penguasaan pengetahuan teknis pekerjaan.	
		Penerapan pengetahuan dalam situasi kerja.	
	Keahlian	Kompetensi teknis dan praktis kerja.	
		Penguasaan alat dan teknologi kerja.	
		Sikap kerja positif dan kondusif.	
	Sikap	Tingkat kedisiplinan dan kepatuhan kerja.	
		Tanggung jawab penyelesaian tugas.	
		Kolaborasi tim mencapai tujuan bersama.	
Budaya Organisasi (X2) Budaya organisasi adalah budaya yang mempunyai identitas dan ciri khas dan membentuk setiap perilaku anggota yang ada didalam organisasi. Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021)	Kerja tim dan konflik	Penyelesaian konflik secara konstruktif.	Likert
		Kolaborasi dan kerja sama tim.	
		Kolaborasi dan koordinasi tim kerja.	
	Iklim dan moral	Kepercayaan dan integritas antaranggota.	
		Motivasi dan komitmen kerja.	
		Kondisi psikologis pendukung kinerja.	
	Alur informasi	Efisiensi dan kecepatan aliran informasi.	
		Komunikasi vertikal dan horizontal efektif.	
		Ketersediaan dan aksesibilitas informasi	
	Keterlibatan	Partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.	
		Loyalitas dan komitmen organisasi.	
		Komitmen dan keterikatan emosional organisasi.	
	Supervisi	Dukungan dan pengawasan supervisi kerja.	
		Kepatuhan terhadap arahan dan prosedur kerja	
		Penguatan kompetensi dan pengembangan karyawan	
Lingkungan Kerja (X3) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada	Pertemuan	Partisipasi aktif pengambilan keputusan.	Likert
		Kejelasan agenda dan hasil rapat	
		Tindak lanjut dan monitoring keputusan rapat	
	Keputusan berbasis data	Pengambilan keputusan berbasis data faktual.	
		Sistem pengumpulan dan analisis data yang efektif	
		Transparansi keputusan dan akuntabilitas kerja.	
	Lingkungan Kerja Fisik	Suhu udara	
		Suara bising	
		Penerangan	
		Tata Letak ruang Kerja	

Menurut Sugiyono (2022:130), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 65 pegawai.

Tabel 4. Daftar Distribusi Populasi dan Masa Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan

No	Jenis Kelamin	Jumlah 65	Masa Kerja		Keterangan
			>2 Tahun	<2 Tahun	
1	Laki-Laki	37	25	12	Pegawai Aktif
2	Perempuan	28	23	5	Pegawai Aktif

Sumber: Data Base Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan

Menurut Sugiyono (2022:130), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 65 pegawai.

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel didefinisikan sebagai representasi dari kuantitas dan karakteristik yang melekat pada suatu populasi. Penarikan sampel dalam penelitian ini menerapkan metode non-probability sampling melalui teknik purposive sampling (tipe judgement sampling). Pemilihan teknik ini didasarkan pada kebutuhan peneliti untuk menetapkan sampel dengan pertimbangan serta kriteria spesifik tertentu agar karakteristik populasi dapat terwakili secara tepat sesuai dengan tujuan studi (Sugiyono, 2019). Adapun kriteria inklusi yang disyaratkan bagi responden meliputi: berstatus sebagai pegawai aktif atau tetap pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, serta memiliki masa kerja sekurang-kurangnya dua tahun. Mengacu pada parameter tersebut, dari keseluruhan populasi yang berjumlah 80 pegawai, diperoleh ukuran sampel akhir sebanyak 65 responden.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diproses secara sistematis melalui aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) sebagai alat pengolahan data untuk menarik kesimpulan. Pengujian dilakukan terhadap data primer yang diperoleh dari wawancara serta penyebaran kuesioner digital (*Google Form*), serta didukung oleh data sekunder dari buku, jurnal ilmiah, dan internet guna memperkuat hasil analisis pengambilan keputusan.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Sejarah Perusahaan

Landasan hukum pembentukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dikbud) Kota Tangerang Selatan berakar pada Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2010, yang selanjutnya diperbarui melalui Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 serta Peraturan Walikota Nomor 50 Tahun 2016. Diklasifikasikan sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tipe A, instansi ini dikepalai oleh Pejabat Eselon II.b (Kepala Dinas), dengan sokongan struktural dari seorang Sekretaris (eselon III.a), 5 Kepala Bidang (eselon III.b), serta 3 Kepala Sub Bagian (eselon IV.a) yang secara spesifik mengelola sektor perencanaan, keuangan, hingga umum dan kepegawaian. Struktur tersebut diperkuat pula oleh keberadaan 15 Kepala Seksi, Kepala UPTD, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Dalam dimensi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Dikbud mengemban mandat strategis dalam memfasilitasi layanan pendidikan sejak usia dini hingga tingkat menengah, sekaligus mengawal pelestarian kebudayaan lokal demi mencetak SDM yang kompeten, profesional, dan responsif terhadap dinamika kurikulum serta teknologi. Secara makro, seluruh roda operasional instansi ini berkiblat pada visi daerah, yakni "Terwujudnya Tangerang Selatan Unggul, Menuju Kota Lestari, Saling Terkoneksi, Efektif Dan Efisien." Visi tersebut diaktualisasikan lewat serangkaian misi strategis yang menitikberatkan pada perluasan akses dan keadilan mutu pendidikan, eskalasi profesionalisme pendidik, penguatan karakter berbasis budaya lokal, serta utilisasi seni budaya sebagai instrumen edukasi publik demi menggapai moto instansi, yaitu "Mewujudkan Pendidikan dan Budaya Kota Tangerang Selatan yang unggul menuju prestasi dunia."



Gambar 1. Logo Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan

Hasil Karakteristik Responden

Analisis Karakteristik Responden ditujukan untuk menyajikan gambaran komprehensif mengenai latar belakang 95 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan yang menjadi subjek penelitian. Ditinjau dari variabel jenis kelamin, komposisi pegawai didominasi oleh laki-laki sebanyak 55 orang (57,89%), sementara pegawai perempuan berjumlah 40 orang (42,11%). Berdasarkan klasifikasi usia, mayoritas responden berada pada fase usia produktif antara 31–45 tahun dengan jumlah 81 orang (85,26%), disusul kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 6 orang (6,32%), usia di bawah 25 tahun sebanyak 5 orang (5,26%), dan kelompok usia di atas 45 tahun sebesar 3 orang (3,16%). Selanjutnya, pada aspek masa kerja, sebagian besar aparatur menunjukkan stabilitas dan pengalaman kerja yang matang; distribusi dominan berada pada rentang waktu 6–10 tahun sebanyak 54 orang (56,84%), diikuti masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 26 orang (27,37%), antara 1–5 tahun sebanyak 12 orang (12,63%), serta pegawai dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang (3,16%). Pola distribusi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki loyalitas yang tinggi dan telah terbiasa dengan iklim operasional lembaga.

Hasil Uji Validasi

Tabel 5. Hasil Uji Validasi

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Instrumen 1	0,749	0,2017	Valid
	Instrumen 2	0,735	0,2017	Valid
	Instrumen 3	0,746	0,2017	Valid
	Instrumen 4	0,785	0,2017	Valid
	Instrumen 5	0,716	0,2017	Valid
	Instrumen 6	0,677	0,2017	Valid
	Instrumen 7	0,687	0,2017	Valid
	Instrumen 8	0,789	0,2017	Valid
	Instrumen 9	0,793	0,2017	Valid
Kompetensi (X1)	Instrumen 1	0,746	0,2017	Valid
	Instrumen 2	0,763	0,2017	Valid
	Instrumen 3	0,807	0,2017	Valid
	Instrumen 4	0,699	0,2017	Valid
	Instrumen 5	0,802	0,2017	Valid
	Instrumen 6	0,599	0,2017	Valid
	Instrumen 7	0,596	0,2017	Valid
	Instrumen 8	0,672	0,2017	Valid
	Instrumen 9	0,793	0,2017	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Instrumen 1	0,663	0,2017	Valid
	Instrumen 2	0,593	0,2017	Valid
	Instrumen 3	0,562	0,2017	Valid
	Instrumen 4	0,749	0,2017	Valid
	Instrumen 5	0,643	0,2017	Valid
	Instrumen 6	0,681	0,2017	Valid
	Instrumen 7	0,839	0,2017	Valid
	Instrumen 8	0,76	0,2017	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12081>

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

	Instrumen 9	0,804	0,2017	Valid
	Instrumen 10	0,75	0,2017	Valid
	Instrumen 11	0,698	0,2017	Valid
	Instrumen 12	0,729	0,2017	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Instrumen 1	0,711	0,2017	Valid
	Instrumen 2	0,526	0,2017	Valid
	Instrumen 3	0,664	0,2017	Valid
	Instrumen 4	0,85	0,2017	Valid
	Instrumen 5	0,751	0,2017	Valid
	Instrumen 6	0,719	0,2017	Valid
	Instrumen 7	0,725	0,2017	Valid
	Instrumen 8	0,676	0,2017	Valid
	Instrumen 9	0,672	0,2017	Valid
	Instrumen 10	0,718	0,2017	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 5 seluruh butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y), kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki nilai r Hitung yang lebih besar dari r Tabel sebesar 0,2017. Dengan demikian, seluruh instrumen pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sah, dan layak digunakan untuk mengukur setiap variabel secara tepat dan konsisten, sehingga data dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7 menyajikan hasil uji multikolinearitas. Korelasi antar variabel independen tidak ada yang melebihi 0,8. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

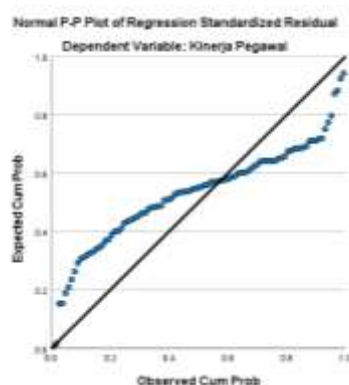
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's		Keterangan
	Alpha	Batasan	
Kinerja	0,897	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,885	0,6	Reliabel
Etos Kerja	0,906	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,886	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

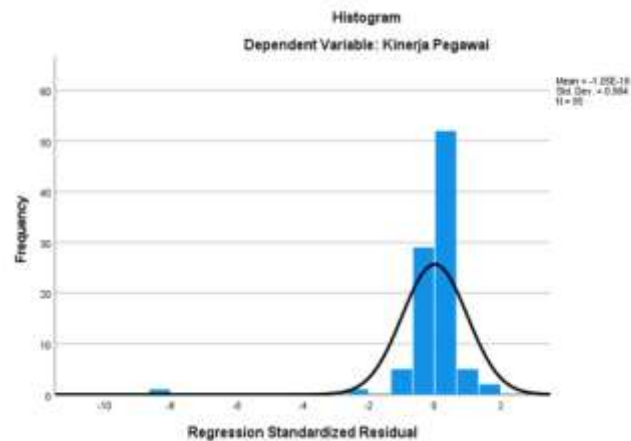
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 6. seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, stabil, dan konsisten dalam mengukur setiap konstruk variabel.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas, Normal Probability Plots

Berdasarkan Gambar 2 Hasil uji normalitas melalui grafik *Normal P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas, Grafik Histogram

Hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram menunjukkan bahwa data residual membentuk pola kurva lonceng (*bell shaped curve*) yang simetris di sekitar nilai tengah. Pola ini menandakan bahwa sebaran data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.791	2.937		1.972	.052		
	Kompetensi	.175	.181	.164	.967	.336	.167	6.002
	Budaya Organisasi	.303	.145	.376	2.088	.040	.147	6.782
	Lingkungan Kerja	.231	.181	.237	1.277	.205	.139	7.202

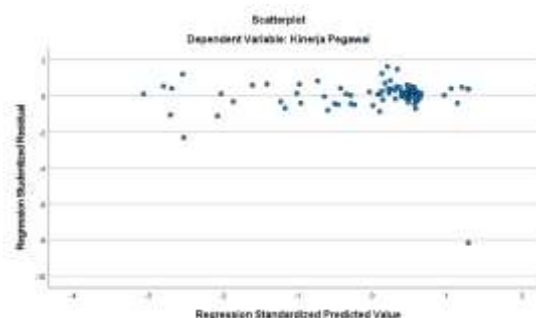
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Secara rinci, variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai Tolerance 0,167 dan VIF 6,002; Budaya Organisasi (X2) memiliki Tolerance 0,147 dan VIF 6,782; serta Lingkungan Kerja (X3) memiliki Tolerance 0,139 dan VIF 7,202. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Gambar 4. menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu yang teratur. Hal ini menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga varians residual antar pengamatan bersifat konstan (homoskedastisitas) dan model layak digunakan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.791	2.937		1.972
	Kompetensi	.175	.181	.164	.967
	Budaya Organisasi	.303	.145	.376	2.088
	Lingkungan Kerja	.231	.181	.237	1.277

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,791 + 0,175 X_1 + 0,303 X_2 + 0,231 X_3 + \varepsilon$$

- 1) α = konstanta sebesar -0,421 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu Kompetensi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar -0,421. Hal ini berarti tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel tersebut, nilai dasar kinerja cenderung menurun sebesar 0,421 satuan.
- 2) β_1 = koefisien regresi sebesar 0,175 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Kompetensi (X_1) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,175 satuan pada Kinerja Pegawai (Y), dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai adalah positif semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, maka nilai kinerjanya juga meningkat.
- 3) β_2 = koefisien regresi sebesar 0,303 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Budaya Organisasi (X_2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,303 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Arah hubungan yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pegawai, maka kinerjanya juga akan meningkat.
- 4) β_3 = koefisien regresi sebesar 0,231 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Motivasi Kerja (X_3) akan diikuti oleh peningkatan 0,231 satuan pada Kinerja Pegawai (Y), dengan asumsi variabel lainnya tetap. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka kinerjanya juga cenderung meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.551	4.274

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) sebesar 0,551. Angka ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari variabel Kompetensi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 55,1% terhadap variasi variabel Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, sisa variasi sebesar 44,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain di luar model regresi yang diestimasi dalam penelitian ini. Besaran nilai tersebut membuktikan bahwa model regresi yang diajukan memiliki kapasitas yang solid dalam menjelaskan interaksi bersama dari ketiga prediktor independen tersebut dalam memengaruhi fluktuasi kinerja pegawai.

Hasil Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	5.791	2.937	1.972	.052
	Kompetensi	.175	.181	.164	.967
	Budaya Organisasi	.303	.145	.376	2.088
	Lingkungan Kerja	.231	.181	.237	1.277

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai t_{hitung} 0,967 < t_{tabel} 1,986 dengan signifikansi 0,336 > 0,05, yang berarti Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, variabel Budaya Organisasi (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t_{hitung} 2,088 > t_{tabel} 1,986 dan tingkat signifikansi 0,040 < 0,05. Terakhir, variabel Lingkungan Kerja (X3) memperoleh nilai t_{hitung} 1,277 < t_{tabel} 1,986 dengan signifikansi 0,205 > 0,05, yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini.

Diskusi

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, di mana pegawai yang menunjukkan kompetensi dalam menyelesaikan tugas, berinovasi, dan bertanggung jawab terbukti dapat meningkatkan kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2016) mengenai pentingnya kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menaati peraturan organisasi demi mencapai kerja yang efisien. Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Suryantha dkk. (2025), Saleh & Utomo (2018), Kurniawan dkk. (2024), serta Sukmayadi dkk. (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja menjadi elemen fundamental dalam menjaga stabilitas kinerja. Dalam konteks instansi, kompetensi tetap memegang peranan penting sebagai fondasi utama untuk meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas hasil kerja pegawai secara konsisten demi mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa optimalisasi komunikasi terbuka, internalisasi integritas yang tinggi, serta penguatan kolaborasi antartim secara langsung akan memacu eskalasi capaian kinerja dan kualitas pelayanan publik. Dalam ekosistem birokrasi, budaya organisasi bertindak sebagai kompas perilaku sekaligus identitas kolektif yang menstimulasi aparatur untuk menunjukkan performa maksimal dan sikap adaptif saat menghadapi hambatan di lapangan. Realitas ini selaras dengan teori Sutrisno (2018) yang mengonseptualisasikan budaya organisasi sebagai tatanan nilai dan norma yang memandu perilaku serta instrumen pemecahan masalah internal. Lebih lanjut, konfirmasi ini konsisten dengan studi terdahulu dari Sedarmayanti (2017), Buyongi dkk. (2021), serta Robbins (2001) dalam Saptyaningsih (2021) yang mengeksplisitkan bahwa budaya organisasi merupakan determinan internal krusial yang berkontribusi nyata dalam mendorong produktivitas, ketepatan waktu, dan pemenuhan target kerja secara komprehensif..

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, di mana lingkungan kerja yang baik

seperti fasilitas, kebersihan, keamanan, dan hubungan social dapat meningkatkan semangat serta responsivitas pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Temuan ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2018) dan Robbins (2021) yang menjelaskan bahwa kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja memengaruhi kenyamanan, interaksi sosial, dan efektivitas kerja pegawai demi mencapai kinerja optimal. Selain itu, hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Rahmawati *et al.* (2021), Afandi (2018), serta Nurjaya (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor internal penting bagi produktivitas dan kualitas kerja. Dalam struktur instansi, lingkungan kerja yang mendukung tetap menjadi faktor krusial agar pegawai dapat bekerja dengan tekun, beradaptasi cepat, dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan serta merespons permasalahan di lapangan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan penelitian ini merumuskan tiga temuan utama pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Pertama, variabel Kompetensi (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai; kendati secara operasional, penguatan dimensi pengetahuan, keterampilan manajerial, dan sikap profesional cenderung mengeskalasi mutu pelayanan. Kedua, Budaya Organisasi (X2) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, di mana implementasi nilai inovasi, orientasi pada hasil, serta soliditas kerja sama tim menjadi determinan utama dalam mewujudkan efektivitas kerja. Ketiga, Lingkungan Kerja (X3) diidentifikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, walaupun pemenuhan kondisi fisik maupun non-fisik yang aman, harmonis, serta didukung fasilitas memadai tetap bermakna secara psikologis dalam memelihara semangat kerja aparatur.

Referensi

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Konsep*. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Adhari, M. (2020). *Kinerja Pegawai dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [4] Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Darmadi, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [6] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Fauzi, A. (2019). *Kompetensi dan Pengembangan Karir Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- [8] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Gultom, T. (2019). *Kompetensi dan Kinerja Pegawai Pemerintahan*. Medan: Graha Ilmu.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [11] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [12] Magdalena, E., et al. (2023). *Manajemen SDM: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Refika Aditama.
- [13] Pandi, A. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta
- [14] Rahmat, A. (2019). *Kompetensi dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- [15] Rerung, A. (2019). *Kinerja Karyawan: Teori dan Aplikasi*. Makassar: Pustaka Timur.
- [16] Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior* (13th ed.). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- [17] Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung: Refika Aditama.
- [18] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- [20] Supangat, A. (2018). *Statistika dalam Kajian Sosial dan Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [21] Wiratna, V. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- [22] Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14
- [23] Fadude, D., dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 7(1), 31–40
- [24] Fanani, M. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Adira Finance Kota Cilegon. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(2), 50–62.
- [25] Idayanti, I., et al. (2024). Kompetensi Pegawai ASN dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 10(1), 45–56
- [26] Maseko, T. (2017). The Impact of Organizational Culture on Employee Motivation. *Journal of Public Administration*, 52(1), 91–100.
- [27] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 145–156.
- [28] Nurjaya, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 23–34.
- [29] Odor, H. O. (2018). Organizational Culture and Dynamics. *Global Journal of Management and Business Research*, 18(1), 1–10.
- [30] Rahmawati, S., et al. (2021). Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 122–134.
- [31] Rachmaniza, N. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 111–120.
- [32] Saptyaningsih, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 9(3), 233–241.
- [33] Upadhyay, D., & Kumar, A. (2020). Organizational Culture and Its Dimensions. *International Journal of Research in Business Studies*, 5(2), 40–51