JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI CAKRAWARTI
Volume 1 No. 4, 2026
DOI: https://doi.org/10.67183/jmac.v1i4.244

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Moh. Rama Hidayah [1*]
Universitas Bina Sarana Informatika
BSD Sektor XIV Blok C1/1, Jl. Letnan Sutopo, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15311
Email Korespondensi*:* ramahidayah72@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai pemerintah daerah berperan strategis karena berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan dan kebudayaan bagi masyarakat, namun Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan masih menunjukkan indikasi permasalahan kinerja, seperti keterlambatan penyelesaian tugas administratif dan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang belum sepenuhnya optimal. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jenis explanatory research. Populasi berjumlah 52 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang disebarkan secara daring, kemudian dianalisis dengan SPSS Statistics 31 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 13,358; Sig. 0,001), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 9,785; Sig. 0,001), serta kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 132,883; Sig. 0,001). Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 4,327 + 0,651X1 + 0,494X2, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,844, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 84,4% variasi kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi dan perbaikan lingkungan kerja merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.
Kata Kunci: Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee performance in local government plays a strategic role because it directly affects the quality of educational and cultural services; however, the Education and Culture Office of South Tangerang City still shows indications of performance problems, such as delays in completing administrative tasks and annual Employee Performance Targets (SKP) that have not been fully achieved. This study aims to examine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Education and Culture Office of South Tangerang City, both partially and simultaneously. This research employs an associative quantitative approach with an explanatory design. The population consisted of 52 employees, all used as the sample through saturated sampling. Data were collected using an online Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS Statistics 31 through data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination test. Results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (t-count 13.358; Sig. 0.001), work environment has a positive and significant effect on employee performance (t-count 9.785; Sig. 0.001), and both variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (F-count 132.883; Sig. 0.001). The regression equation obtained is Y = 4.327 + 0.651X1 + 0.494X2, with a coefficient of determination (R Square) of 0.844, meaning both variables explain 84.4% of the variation in employee performance. These findings indicate that strengthening organizational culture and improving the work environment are effective strategies for enhancing employee performance in local government institutions.
Keywords: Organizational Culture; Work Environment; Employee Performance

Received 02-10-2026; Revised 05-10-2026; Accepted 06-10-2026; Available Online 13-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0.

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai dalam sektor publik telah menjadi perhatian utama di berbagai negara seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap layanan pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Di Indonesia, persoalan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi agenda strategis yang terus diprioritaskan dalam setiap

periode reformasi birokrasi nasional. Berbagai kajian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di sektor publik masih menghadapi hambatan struktural, mulai dari lemahnya internalisasi nilai-nilai organisasi hingga kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah secara langsung memengaruhi kualitas layanan publik, sehingga investasi pada pengembangan kapasitas manusia birokrasi menjadi keharusan yang tidak dapat ditunda.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebagai perangkat daerah yang mengemban misi strategis dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelestarian kebudayaan memerlukan perhatian khusus terkait kualitas kinerja pegawainya, mengingat dampaknya bersentuhan langsung dengan kualitas layanan pendidikan bagi ribuan peserta didik. Urgensi kajian ini semakin besar dalam konteks Kota Tangerang Selatan yang merupakan salah satu kota terpadat dan paling dinamis di kawasan penyangga ibu kota. Secara empiris, indikasi permasalahan kinerja pegawai pada dinas ini dapat diamati dari fenomena seperti keterlambatan penyelesaian tugas administratif akibat beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai, capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahunan yang belum sepenuhnya optimal, serta keluhan pihak sekolah terkait lambatnya responsivitas layanan administrasi pendidikan.

Salah satu faktor yang secara luas diakui dalam literatur manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh mendasar terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi, yaitu sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk cara anggota organisasi berpikir, berperilaku, dan bekerja. Dalam konteks birokrasi Indonesia, pemerintah telah merumuskan nilai inti ASN BerAKHLAK sebagai fondasi budaya organisasi yang seharusnya menjadi pedoman perilaku setiap pegawai negeri. Selain budaya organisasi, faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, juga tidak kalah krusial dalam membentuk dan mempertahankan kinerja pegawai secara optimal, terutama pada dinas yang memiliki beban kerja luas seperti pengelolaan administrasi pendidikan, pengawasan sekolah, dan pengelolaan program kebudayaan.

Studi terdahulu telah mengkaji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada berbagai instansi (Darmadi, 2025); (Dinaprilla et al., 2026); (Krisnaya, 2025); (Saputra, 2026), termasuk pada dinas pendidikan di daerah lain (Mokodompit et al., 2023); (Rahmatia et al., 2022), namun sebagian besar dilakukan pada objek yang berbeda dan sering menyisipkan variabel mediasi atau moderasi tambahan sehingga pengaruh murni kedua variabel tersebut belum banyak terungkap. Kesenjangan penelitian (research gap) ini menjadi dasar bagi penelitian ini untuk menguji pengaruh langsung budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada objek yang belum pernah dikaji secara empiris, yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, menggunakan data primer tahun 2026 yang mencerminkan kondisi kerja aparatur pasca-internalisasi nilai ASN BerAKHLAK.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pemahaman tentang faktor-faktor determinan kinerja pegawai di instansi dinas pendidikan pemerintah daerah. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi referensi dan rekomendasi berbasis bukti bagi pimpinan dinas dalam merumuskan kebijakan penguatan budaya organisasi dan perbaikan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; dan (3) mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Artikel ini disusun dengan sistematika: pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan saran.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh sebuah kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti valid sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami, berpikir, dan merasakan permasalahan organisasi (Lase et al., 2025). Berdasarkan berbagai definisi, budaya organisasi dapat disintesiskan sebagai sistem nilai, norma, asumsi dasar, dan

Received 02-10-2026; Revised 05-10-2026; Accepted 06-10-2026; Available Online 13-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0.

keyakinan bersama yang terbentuk melalui proses historis dalam organisasi, yang berfungsi sebagai panduan perilaku anggota dalam berpikir, bertindak, dan berinteraksi, serta membedakan identitas organisasi dari organisasi lain. Dimensi budaya organisasi juga dikaitkan dengan efektivitas organisasi (Marlius & Wardi, 2025). Menurut (Wahyuddin, 2022), budaya organisasi dapat diukur melalui tujuh indikator, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.

2.2. Lingkungan Kerja

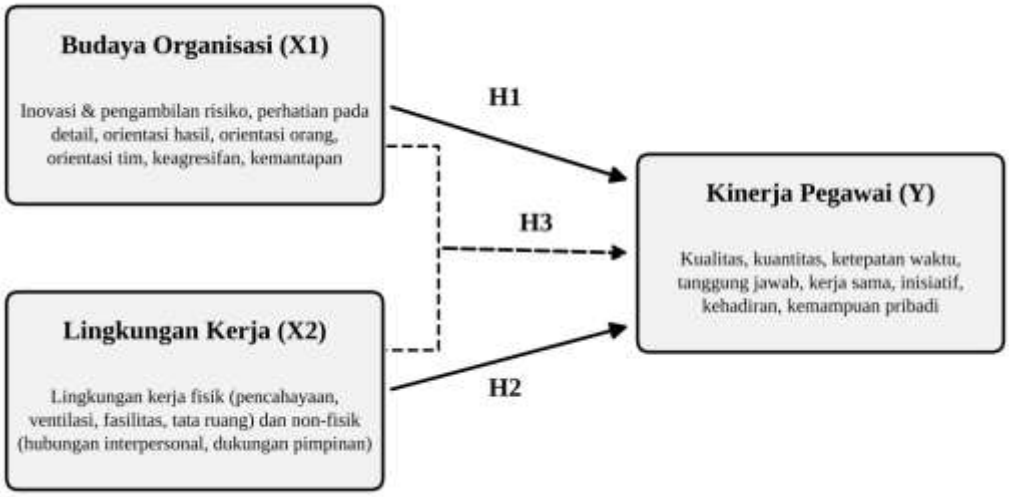
Lingkungan kerja adalah faktor penting yang menentukan tingkat kenyamanan, motivasi, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi, mencakup kondisi fisik dan psikososial yang memengaruhi keterikatan kerja (Zebua et al., 2025). Lingkungan kerja juga diartikan sebagai kondisi tempat kerja yang menciptakan suasana nyaman dan disiplin sehingga memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai (Maulana, 2023), serta seluruh hal di sekitar pekerja yang menjadi faktor pengaruh dalam pelaksanaan tanggung jawab dan tugas pekerjaan yang diberikan (Jovenka & Rosy, 2021). Berdasarkan pendapat tersebut, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pegawai yang berperan menciptakan kenyamanan, keamanan, dan keterlibatan kerja sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan (Melvina & Tj, 2023). Menurut (Narasiang et al., 2023), lingkungan kerja terdiri atas dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik (pencahayaan, ventilasi, fasilitas, dan tata ruang) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan interpersonal dan dukungan pimpinan).

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai standar yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Niha, 2021). Kinerja pegawai pada hakikatnya merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan organisasi, dan merupakan hasil akhir dari aktivitas pekerjaan pegawai yang tercermin dari output yang dihasilkan (Hutagalung, 2022). Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui delapan dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, kehadiran, dan kemampuan pribadi.

2.4. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas, budaya organisasi dan lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi yang kuat diduga membentuk arah kerja dan komitmen pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif diduga menyediakan ekosistem pendukung bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Kerangka berpikir penelitian digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, dirumuskan tiga hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H2: Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H3: Budaya organisasi dan lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain, Populasi, dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dengan desain penelitian asosiatif dan jenis explanatory research untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui pengujian hipotesis secara empiris (Sugiyono, 2021). Data dikumpulkan dalam kurun waktu April-Juni 2026 menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga diperoleh 52 responden (Sugiyono, 2021).

3.2. Operasional Variabel dan Pengumpulan Data

Variabel Budaya Organisasi (X1) diukur melalui tujuh indikator (inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan), Lingkungan Kerja (X2) diukur melalui dua dimensi (lingkungan kerja fisik dan non-fisik), dan Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui delapan dimensi (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, kehadiran, dan kemampuan pribadi). Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner berskala Likert 1-5 yang disebarkan secara daring melalui Google Form, dan studi pustaka. Operasional variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Sistem nilai, norma, asumsi dasar, dan keyakinan bersama yang menjadi panduan perilaku pegawai dalam berpikir, bertindak, dan berinteraksi (Lase et al., 2025).	1) Inovasi dan pengambilan risiko 2) Perhatian pada detail 3) Orientasi hasil 4) Orientasi orang 5) Orientasi tim 6) Keagresifan 7) Kemantapan (Wahyudin, 2022)	Likert 1–5
Lingkungan Kerja (X2)	Keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pegawai yang menciptakan kenyamanan, keamanan, dan keterlibatan kerja sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas (Zebua et al., 2025).	1) Lingkungan kerja fisik: pencahayaan, ventilasi, fasilitas, dan tata ruang 2) Lingkungan kerja nonfisik: hubungan interpersonal dan dukungan pimpinan (Narasiang et al., 2023)	Likert 1–5
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai standar organisasi ((Hutagalung, 2022)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Tanggung jawab 5) Kerja sama 6) Inisiatif 7) Kehadiran 8) Kemampuan pribadi	Likert 1–5

3.3. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan SPSS Statistics 31 dengan mengacu pada prosedur Ghozali (2021) melalui tahapan: (1) uji kualitas data (validitas dengan korelasi item-total, dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha > 0,60); (2) uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, heteroskedastisitas dengan uji Glejser, dan multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan VIF); (3) analisis regresi linear berganda dengan model $Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$; (4) uji hipotesis

melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%; serta (5) uji koefisien determinasi (R2) secara simultan dan parsial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden dan Statistik Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 52 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi pegawai perempuan sebanyak 30 orang (58%) dan laki-laki sebanyak 22 orang (42%). Berdasarkan usia, kelompok paling dominan adalah rentang 31-40 tahun sebanyak 30 orang (57,7%). Berdasarkan masa kerja, sebanyak 42,3% responden memiliki masa kerja 10-15 tahun, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merupakan pegawai senior yang telah memahami secara mendalam budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja instansi. Statistik deskriptif variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	52	15,00	32,00	28,27	3,825
Lingkungan Kerja (X2)	52	10,00	24,00	20,44	2,927
Kinerja Pegawai (Y)	52	19,00	37,00	32,85	3,997

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

4.2. Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,273), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3. Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	R Tabel (α = 5%, n = 52)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	7	0,273	Seluruh butir valid (R hitung > R tabel)
Lingkungan Kerja (X2)	5	0,273	Seluruh butir valid (R hitung > R tabel)
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,273	Seluruh butir valid (R hitung > R tabel)

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,740	7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,686	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,757	8	Reliabel

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Ketiga nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimum 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Selanjutnya, pengujian asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,056 (> 0,05), sehingga data residual berdistribusi normal (Tabel 5).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji	N	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov (Unstandardized Residual)	52	0,056	> 0,05	Berdistribusi normal

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi Budaya Organisasi sebesar 0,965 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,363 (keduanya > 0,05), sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas (Tabel 6).

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,965	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,363	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,482 (> 0,10) dan VIF sebesar 2,073 (< 10) untuk kedua variabel independen, sehingga tidak terjadi multikolinearitas (Tabel 7).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,482	2,073	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,482	2,073	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,327	1,765	-	2,452	0,018
Budaya Organisasi (X1)	0,651	0,085	0,623	7,680	<0,001
Lingkungan Kerja (X2)	0,494	0,111	0,362	4,460	<0,001

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi Y = 4,327 + 0,651X1 + 0,494X2. Nilai konstanta 4,327 menunjukkan nilai dasar Kinerja Pegawai apabila kedua variabel independen bernilai nol. Koefisien X1 sebesar 0,651 dan koefisien X2 sebesar 0,494, keduanya bertanda positif, menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi maupun Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai, dengan Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang relatif lebih dominan.

Hasil uji t menunjukkan variabel Budaya Organisasi memperoleh t hitung 13,358 (Uji t dari model sederhana) dan pada model regresi berganda 7,680, keduanya lebih besar dari t tabel 2,010 dengan Sig. < 0,05, sehingga H1 diterima: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh t hitung 9,785 (model sederhana) dan 4,460 (model berganda), keduanya lebih besar dari t tabel 2,010 dengan Sig. < 0,05, sehingga H2 diterima: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 132,883, jauh lebih besar dari F tabel 3,19 (df1=2, df2=49, α=5%), dengan Sig. 0,001 < 0,05, sehingga H3 diterima: Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Simultan (X1, X2 → Y)	0,919	0,844	0,838
Parsial X1 → Y	0,884	0,781	0,777
Parsial X2 → Y	0,811	0,657	0,650

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel 9, nilai R Square simultan sebesar 0,844 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 84,4% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 15,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Secara parsial, Budaya Organisasi memberikan kontribusi 78,1% dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi 65,7% terhadap Kinerja Pegawai, keduanya termasuk kategori korelasi kuat.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang tertanam, mencakup nilai inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, dan kemantapan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa budaya organisasi yang kuat menciptakan identitas bersama, mempererat komitmen anggota, dan mendorong konsistensi perilaku kerja yang berujung pada peningkatan kinerja (Ferdinandus, 2024). Berdasarkan hasil pengujian terhadap 52 pegawai, dominasi jawaban setuju hingga sangat setuju pada indikator inovasi dan orientasi hasil (masing-masing 84,6% dan 80,8%) memperkuat gambaran bahwa budaya kerja di instansi ini sudah cukup baik, meskipun indikator kemantapan dan keagresifan masih memiliki proporsi jawaban netral yang relatif lebih tinggi. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian pada karyawan hotel di Kota Ambon yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ferdinandus, 2024)

4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian juga membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Setiap perbaikan kondisi lingkungan kerja, baik fisik seperti pencahayaan, fasilitas, dan tata ruang, maupun non-fisik seperti hubungan interpersonal dan dukungan pimpinan, akan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung pandangan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat, motivasi, dan konsentrasi kerja pegawai sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat (Darmadi, 2025). Meskipun kontribusi parsial Lingkungan Kerja (65,7%) sedikit lebih rendah dibandingkan Budaya Organisasi (78,1%), variabel ini tetap memberikan pengaruh yang nyata dan signifikan, sehingga tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan (Mokodompit et al., 2023), bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Narasiang et al., 2023), serta bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah (Dinaprilla et al., 2026).

4.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 84,4%, sebuah angka yang sangat tinggi dan menunjukkan bahwa model penelitian ini sangat baik dalam menjelaskan fenomena kinerja pegawai. Persamaan regresi Y = 4,327 + 0,651X1 + 0,494X2 membuktikan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi yang saling melengkapi: budaya organisasi yang kuat memberikan arah dan nilai dalam bekerja, sementara lingkungan kerja yang kondusif menyediakan ekosistem yang mendukung pegawai untuk mengaktualisasikan nilai-nilai tersebut secara optimal. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan perlu dilakukan secara simultan, tidak hanya berfokus pada satu aspek saja, agar hasil yang dicapai lebih optimal dan berkelanjutan. Pengaruh simultan ini juga ditemukan pada penelitian di instansi pemerintah lain, meskipun dengan kontribusi yang lebih rendah, yaitu 64,3% ((Dinaprilla et al., 2026), sehingga kontribusi 84,4% pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel merupakan determinan yang sangat relevan bagi kinerja pegawai di dinas yang diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi memberikan kontribusi parsial sebesar 78,1% dan menjadi variabel yang relatif lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja yang memberikan kontribusi parsial sebesar 65,7%, sedangkan secara bersama-sama kedua variabel mampu menjelaskan 84,4% variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan nilai-nilai budaya organisasi dan perbaikan kondisi lingkungan kerja merupakan dua strategi yang saling

melengkapi dan sama-sama penting untuk didorong secara bersamaan dalam upaya peningkatan kinerja aparatur di lingkungan pemerintah daerah, khususnya pada instansi yang bergerak di bidang pendidikan dan kebudayaan.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya bukti empiris mengenai determinan kinerja pegawai pada instansi dinas pendidikan pemerintah daerah yang selama ini masih terbatas dalam literatur ilmiah Indonesia, sekaligus memperkuat relevansi teori budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam konteks birokrasi pasca-internalisasi nilai ASN BerAKHLAK.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

5.2.1. Saran bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan

1) Budaya organisasi memberikan pengaruh yang paling dominan (koefisien beta 0,623; kontribusi parsial 78,1%), sehingga pimpinan disarankan memprioritaskan penguatan budaya organisasi melalui sosialisasi nilai ASN BerAKHLAK secara berkala, pemberian apresiasi bagi pegawai yang konsisten menerapkan nilai organisasi, serta keteladanan pimpinan dalam menerapkan budaya kerja positif setiap hari.

2) Indikator kemantapan dan keagresifan masih memiliki proporsi jawaban netral yang relatif lebih tinggi, sehingga perlu diperkuat melalui kejelasan pola dan prosedur kerja yang konsisten serta penetapan target kerja yang menantang namun terukur.

3) Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan (koefisien beta 0,362; kontribusi parsial 65,7%), sehingga perbaikan perlu dilakukan secara berkelanjutan, baik dari sisi fisik seperti pencahayaan, tata ruang ergonomis, dan kelengkapan fasilitas, maupun dari sisi non-fisik seperti komunikasi terbuka, dukungan pimpinan, dan hubungan interpersonal yang harmonis antarunit kerja.

4) Mengingat adanya indikasi beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai, pimpinan disarankan meninjau pembagian beban kerja dan kebutuhan formasi, serta melakukan evaluasi berkala terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja, dan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar perbaikan.

5.2.2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1) Masih terdapat 15,6% variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model, sehingga peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kompensasi, atau disiplin kerja.

2) Penelitian ini hanya melibatkan 52 pegawai pada satu instansi dan data dikumpulkan melalui kuesioner, sehingga disarankan memperluas cakupan populasi pada dinas atau daerah lain serta mengombinasikan kuesioner dengan wawancara atau observasi (mixed methods).

3) Peneliti selanjutnya dapat menganalisis pengaruh pada tingkat indikator atau dimensi, serta menguji variabel mediasi atau moderasi untuk memahami mekanisme pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara lebih mendalam.

REFERENSI

Darmadi. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT . Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan*. *8*(4), 1662–1669.

Dinaprilla, I., Internasional, U. W., Sofiati, E., & Internasional, U. W. (2026). *Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah*. *4*(2), 1547–1553.

Ferdinandus, L. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Ambon*. *3*(1), 179–186.

Hutagalung, A. B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 201–210.

Jovenka, F. M., & Rosy, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMKN 2 Buduran. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, *1*(2), 153–163. https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p153-163

Krisnaya, G. D. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG BULELENG. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.166

Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *3*(1), 21–45. https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128

Marlius, D., & Wardi, Y. (2025). *THE RELATIONSHIP BETWEEN DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS : A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*. *09*(03), 1824–1830.

Maulana, A. (2023). Work Environment on Employee Performance Narrative Literature Review. *Detikproperti*, *6*(2), 119–121.

Melvina, H., & Tj, H. W. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(3), 1–10. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10285

Mokodompit, A., Hafid, R., Mahmud, M., Hinelo, R., Ardiansyah, A., & Toralawe, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga. *Journal of Economic and Business Education*, *1*(1), 70–85. https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18683

Narasiang, B. R., Kristanto, E. G., & Wungouw, H. I. S. (2023). Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado. *Medical Scope Journal*, *5*(2), 159–168. https://doi.org/10.35790/msj.v5i2.49220

Niha, S. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, *1*, 95–105. https://doi.org/10.37476/jbk.v11i1.3085

Rahmatia, R., Nugraha, I. N., & Julaeha, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organization Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(3), 474–483. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.500

Saputra, M. W. (2026). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. *Bandung Conference Series: Business and Management*. https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10696

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.

Zebua, A. I., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement: Literature Review. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, *1*(03), 1–7.