



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo

Arifah Rizqina Wanaartha Rauf^{1*}, Sri Yulianty Mozin², Yacob Noho Nani³

¹⁻³Program Sarjana Administrasi Publik, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

*Penulis Korespondensi: arifahrauf@gmail.com

Abstract. *The Education and Culture Office of Gorontalo City as a Regional Apparatus (PD) that manages government functions in the education and culture sector. Through the performance achievement assessment, it is known that the planned quality standards have not been fully achieved in accordance with the set targets. This study aims to determine whether Organizational Culture has a partial effect on the Performance of Apparatus in the Education and Culture Office of Gorontalo City, whether the Work Environment has a partial effect on the Performance of Apparatus in the Education and Culture Office of Gorontalo City, whether Organizational Culture and Work Environment simultaneously affect the Performance of Apparatus in the Education and Culture Office of Gorontalo City. This study uses a quantitative method with a population of 91 people. Data collection techniques are carried out through questionnaires, observation and documentation. Data analysis uses the help of SPSS software version 21. The results of the study explain that Organizational Culture has a positive effect on the performance of the Education and Culture Office of Gorontalo City with a partial determination coefficient of 26.70%. The work environment has a positive effect on the Performance of the Education and Culture Office of Gorontalo City with a partial determination coefficient of 43.80%. Organizational culture and work environment jointly influence the performance of the Gorontalo City Education and Culture Office apparatus with a simultaneous determination coefficient of 70.50%.*

Keywords: *Department of Education and Culture; Employee Performance; Organizational Culture; Organizational Performance; Work Environment.*

Abstrak. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo sebagai Perangkat Daerah (PD) yang mengelola fungsi pemerintahan di sektor pendidikan dan kebudayaan. Melalui penilaian capaian kinerja diketahui bahwa standar kualitas yang direncanakan belum sepenuhnya tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Aparatur di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo, apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Aparatur di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo, apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 91 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi serta dokumentasi. Analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21. Hasil penelitian menerangkan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi parsial sebesar 26,70%. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi parsial sebesar 43,80%. Budaya organisasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi simultan sebesar 70,50%.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Dinas Pendidikan dan Kebudayaan; Kinerja Aparatur; Kinerja Organisasi; Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo sebagai Perangkat Daerah (PD) yang mengelola fungsi pemerintahan di sektor pendidikan dan kebudayaan dituntut guna mampu mengimplementasikan program dan kegiatan secara efektif. Keberhasilan pelaksanaan program tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan kerjasama aparatur dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan Penilaian Capaian Sasaran Kinerja terlihat adanya perbedaan antara target dan realisasi pada beberapa kegiatan. Pada aspek kualitas, target mutu ditetapkan sebesar 100 pada setiap kegiatan, sementara realisasi menunjukkan rata-rata sebesar 85. Pada beberapa kegiatan penyusunan dokumen dan laporan, nilai capaian akhir berada pada kisaran 57 hingga 60. Berdasarkan data tersebut, standar kualitas yang direncanakan belum sepenuhnya tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Dari sisi kuantitas, data menunjukkan bahwa jumlah output yang direalisasikan lebih kecil disandingkan dengan sasaran yang sudah ditetapkan. Sasaran 180 kegiatan terealisasi sebanyak 80 kegiatan, target 40 dokumen terealisasi 15 dokumen, target 25 dokumen terealisasi 12 dokumen, serta terdapat kegiatan yang tidak terealisasi. Kondisi serupa juga terlihat pada target 15 laporan yang hanya terealisasi sebanyak 4 hingga 5 laporan. Perbandingan antara target dan realisasi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan capaian kinerja pada beberapa kegiatan.

Tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugas dapat dicermati melalui konsistensi pemenuhan target kerja. Beberapa kegiatan menunjukkan nilai capaian di bawah angka 70, bahkan terdapat kegiatan yang tidak menghasilkan output. Sementara itu, capaian yang belum memenuhi target pada beberapa kegiatan juga dapat mencerminkan adanya kendala dalam pelaksanaan tugas, termasuk dalam aspek koordinasi dan kerjasama antar aparatur, khususnya pada pekerjaan yang bersifat administratif dan penyusunan dokumen. Mencermati kondisi tersebut, terlihat bahwa kinerja aparatur belum optimal yang ditunjukkan oleh belum tercapainya target kegiatan, rendahnya kualitas hasil kerja dibandingkan standar yang ditetapkan, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta masih adanya pekerjaan yang tidak terealisasi. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh unsur internal organisasi, seperti kultur organisasi yang sepenuhnya belum menunjang sistem kerja yang konsisten dan bertanggung jawab, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif terutama pada aspek kenyamanan suhu udara dalam mendorong kinerja aparatur.

Kondisi ini menunjukkan perlunya analisis lebih lanjut terhadap unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja aparatur di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Berdasarkan uraian tersebut, budaya (kultur) organisasi serta lingkungan kerja menjadi aspek yang relevan untuk dikaji karena secara teoritis keduanya berpotensi mempengaruhi tingkat kinerja aparatur. Oleh karena itu, Peneliti memiliki minat untuk mengeksplorasi isu ini didalam suatu studi yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Gorontalo*. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur di dinas pendidikan dan kebudayaan kota

gorontalo, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur di dinas pendidikan dan kebudayaan kota gorontalo, serta untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

kinerja pegawai deskripsikan sebagai keahlian aparatur didalam menjalankan sesuatu lewat keahlian tertentu. Definisi ini menitikberatkan bahwasanya kinerja pegawai bisa diuji lewat capaian kompetensi maupun kepiawaian aparat didalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai menjadi ukuran pertanggungjawaban pegawai terhadap tugas yang diberikan, sehingga memerlukan perhatian serius dari pimpinan organisasi. Menurut Prawirosentono dalam Tampubolon (2007) yang dikutip oleh Wau et al. (2021) menerangkan bahwa kinerja merupakan pencapaian yang bisa diraih secara individu atau tim didalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tugas yang dimiliki masing-masing, didalam ikhtisar menggapai sasaran organisasi terkait secara legal, selaras dengan moral dan etika serta tidak melanggar hukum.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) yang dikutip dalam Nurjaya (2021) indikator-indikator kinerja pegawai ialah : a. Sebuah Kuantitas kerja dari semua jenis satuan ukuran berhubungan dengan jumlah kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran atau dalam angka lain. b. Mutu pekerjaan adalah segala macam satuan ukuran terkait mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam satuan ukuran atau angka lain yang dipersamakan dengan itu. c. Efisiensi dalam melaksanakan berbagai tugas sumber daya dengan bijak dan hemat biaya. d. Disiplin kerja sejalan dengan regulasi perundang-undangan yang berlaku. e. Inisiatif, keahlian didalam memutuskan serta melakukan sesuatu dengan benar tanpa mengetahuinya, mampu menemukan apa yang telah dilakukan terhadap sesuatu di sekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan sesuatu bahkan ketika keadaan menjadi sulit.

Menurut Sudaryanti dalam Ropi, et al. (2021) menyatakan bahwa parameter kinerja merupakan sesuatu yang akan di nilai, ditakar serta diterapkan sebagai pondasi guna menilai ataupun melihat level kinerja, baik didalam fase perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Parameter kinerja diterapkan guna memantau bahwa kinerja didalam organisasi menampilkan perkembangan kepiawaian didalam rangka menggapai tujuan maupun sasaran yang sudah disepakati.

Budaya (Kultur) Organisasi

Robins (2011) yang dikutip dalam Ramadhan et al. (2025) menegaskan bahwa kultur organisasi punya fungsi penting sebagai tanda yang mengidentifikasi sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Sedarmayanti (2014: 75) dalam Wigati (2025) menjelaskan bahwa kultur organisasi merupakan suatu kepercayaan, perilaku, serta kualitas yang biasanya diterapkan yang muncul didalam sebuah organisasi. Artinya, budaya bisa dipahami sebagai cara kita melakukan kegiatan di tempat ini. Fajrullah et al. (2025) menyatakan kultur organisasi bisa dipandang sebagai keseluruhan struktur makna yang dijadikan panduan bersama oleh individu-individu yang tergabung di dalam sebuah komunitas kerja tertentu.

Menurut Hasibuan & Hadijaya (2024) kultur organisasi berguna sebagai pengikat untuk seluruh perangkat didalam organisasi, menciptakan kenyamanan didalam pekerjaan individu maupun kolaborasi. Nilai-nilai internal yang membentuk organisasi bagaikan daya tarik tak terlihat, memotivasi para anggotanya untuk bekerja.

Indikator Budaya (Kultur) Organisasi

Menurut Muhdar (2020:307) dalam Firdaus, et, al. (2022), kultur organisasi bisa diuji lewat lima parameter inti, yakni: 1. Integritas, keselarasan antara nilai-nilai, ucapan, dan tindakan yang mencerminkan kejujuran dan etika kerja. 2. Konsistensi, kemampuan untuk bertindak dan mengambil keputusan secara stabil dan terarah dalam berbagai situasi. 3. Profesionalisme, kualitas perilaku dan kompetensi dalam menjalankan tugas dengan standar tinggi dan tanggung jawab. 4. Bertanggung Jawab, kesungguhan didalam merampungkan tugas serta menanggung akibat dari langkah yang diputuskan. 5. Komunikasi, kemampuan menyampaikan informasi dan ide secara efektif dalam rangka mendukung hubungan kerja yang sehat dan kolaboratif.

Pandangan Sulaksono (2015: 14) didalam Putri, et, al. (2024) Ciri-ciri budaya organisasi ialah: 1. Kreatif dan berani mengambil risiko: a. Mencetuskan gagasan baru demi kemajuan perusahaan. b. Tidak takut mengambil langkah berisiko demi mengembangkan inovasi. 2. Fokus pada Pencapaian: a. Menentukan sasaran yang ingin diraih oleh perusahaan. b. Mengevaluasi capaian dari pekerjaan yang telah diselesaikan. 3. Peduli Terhadap Karyawan: a. Memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik. b. Memberikan dorongan bagi pencapaian karir karyawan. 4. Fokus pada Detail: a. Seksama dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. b. Memastikan ketepatan dalam setiap hasil kerja.

Lingkungan (Area) Kerja

Sutrisno (2010) dalam Zuhaena (2022), area kerja ialah keutuhan sarana dan fasilitas disekeliling pegawai didalam mengerjakan tugas, yang bisa berdampak pada proses kerja mereka. Contohnya termasuk alat tulis kantor, fasilitas, penerangan, sirkulasi udara, serta interaksi kerja. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi juga berpengaruh pada performa karyawan, baik secara fisik maupun mental. Sementara itu, Mujib & Indarono (2016) dalam Indrayana, et al. (2024) menjelaskan bahwa area kerja meliputi segala elemen disekeliling tenaga kerja yang bisa mengontrol kinerjanya saat menjalankan tugas. Area kerja yang kondusif mampu membangkitkan atmosfer yang tenang, nyaman, dan damai, memungkinkan para pekerja untuk bekerja dengan performa maksimal.

Lebih spesifik, Mangkunegara (2016) dalam Wahyuni et al. (2023), area kerja mencakup deskripsi pekerjaan eksplisit, kekuasaan yang memadai, sasaran kerja yang menarik, cara berkomunikasi, kerjasama yang baik, suasana kerja yang aktif, kesempatan berkarir, serta sarana yang cukup. Jumady (2022) dalam Wahyuni et al. (2023), area kerja yang asik bisa mengoptimalkan kinerja pegawai agar suasana kerja optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebabnya, penting didalam memastikan bahwa area kerja yang baik mendukung didalam mencipta kenyamanan dan bersemangat didalam melakukan tugasnya. Kondisi tersebut akan berperan serta didalam kepuasan kerja yang nantinya akan berimbas pada peningkatan performa karyawan. Area kerja yang nyaman bisa menekan pegawai didalam bekerja optimal, sehingga bisa membawa prestasi yang baik didalam pencapaian tujuan.

Indikator Lingkungan (Area) Kerja

Afandi (2018:70) yang dikutip oleh Susanti (2020), ada lima faktor utama yang menciptakan suasana tempat kerja yang kondusif, yaitu: a). terang atau redupnya penerangan, b). pemilihan warna, c). pergerakan udara, d). tingkat kebisingan, dan e). jaminan keselamatan. Sedarmayanti (2011:46) dalam Nanda & Wahyuni (2022), analisis terhadap lingkungan kerja bisa dilaksanakan melalui tujuh aspek, yakni: 1) Penerangan. Penerangan ialah cahaya yang cukup untuk memasuki area kerja pegawai. Melalui pencahayaan memadai, suasana kerja bisa nyaman. 2) Suhu ruangan. Suhu ruangan mengacu pada temperatur didalam area kerja para pegawai. Temperatur yang terlalu panas atau dingin bisa menjadikan lingkungan kerja kurang nyaman. 3) Kebisingan. Bising menunjukkan tingkat sensitivitas pegawai yang bisa mempengaruhi aktivitas kerjanya. 4) Pilihan warna. Pemilihan warna ialah penentuan skema warna yang diaplikasikan untuk diruang kerja. 5) Gerak ruang yang dibutuhkan. Gerak ruang mengacu pada spasi antar pegawai serta infrastruktur kerja yakni kursi, lemari, meja, serta lainnya. 6) Kualitas kerja. Kualitas kerja mengacu pada kondisi

yang bisa menciptakan rasa aman serta tenang didalam melaksanakan tugas. 7) Hubungan antar anggota. Hubungan antar anggota menerangkan interaksi antara satu individu dengan lainnya yang perlu saling menopang guna menggapai sasaraan organisasi melalui kerjasama didalam kerja.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ialah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Aparatur di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo, Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Aparatur di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo, Budaya Oganisasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dengan responden sebanyak 91 orang yang berada didalam instansi tersebut dengan 5 Bidang kerja terdiri dari Bidang Sekertaris, Bidang Perencanaan, Bidan Dikdas, Bidang Dikmen dan Bidang PAUD-NI. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Pendekatan yang kerap diidentikkan dengan positivisme ini berakar pada landasan filosofis positivistik. Variabel yang digunakan ialah variabel eksogen dan variabel endogen. Definisi operasional variabel ialah kinerja sebagai (Y), Budaya Organisasi sebagai (X1) dan Lingkungan Kerja sebagai (X2). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi serta dokumentasi. Pengujian kualitas instrument dilakukan melalui uji validitas data dan uji reabilitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, multikolinearitas data, heterokedastisitas data. Sementara untuk pengujian hipotesis dilakukan melalui hipotesis parsial yang diuji dengan melalui uji t serta hipotesis simultan yang diuji menggunakan uji F.

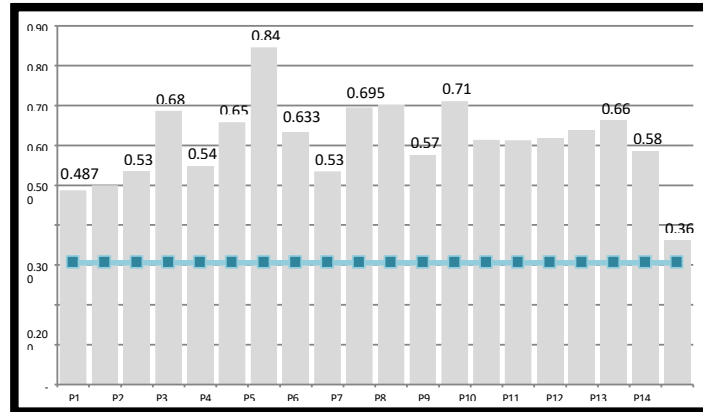
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan guna memahami apakah sebuah kuesioner bisa dianggap sah atau valid. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas untuk setiap variabel yang ada:

Variabel Budaya Organisasi

Jumlah item yang digunakan didalam menilai pengaruh budaya organisasi didalam penelitian ini ialah sejumlah 20 item dengan 30 responden (n=30). Hasil uji validitas untuk item-item tersebut dapat dilihat pada gambar 1:

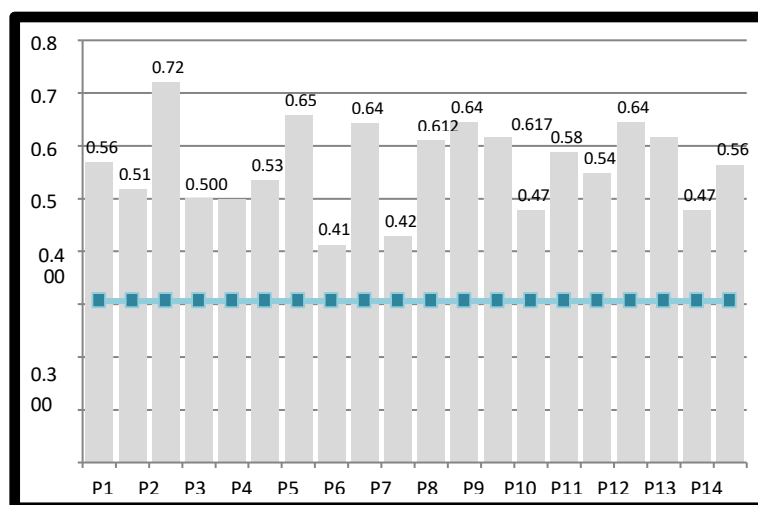


Gambar 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi

Dalam pengujian keabsahan, sebuah pernyataan dianggap valid apabila nilai r hitung lebih tinggi dibandingkan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} diperoleh dari tabel *rho* dengan $n=30$ dan α 5%, sehingga r_{tabel} bernilai 0,3061. Oleh karena itu, dari 20 pernyataan yang dipakai didalam menilai pengaruh variabel Budaya organisasi, seluruh pernyataan tersebut mempunyai nilai r hitung yang diatas dari r_{tabel} sebanyak 0,3061, maka dinyatakan memenuhi uji keabsahan serta bisa dipakai didalam menghimpun data penelitian.

Variabel Lingkungan kerja

Total pernyataan yang dipakai untuk menilai dampak lingkungan kerja dalam studi ini ialah 20 pernyataan yang melibatkan 30 responden (n=30). Uji validitas dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada gambar 2 :

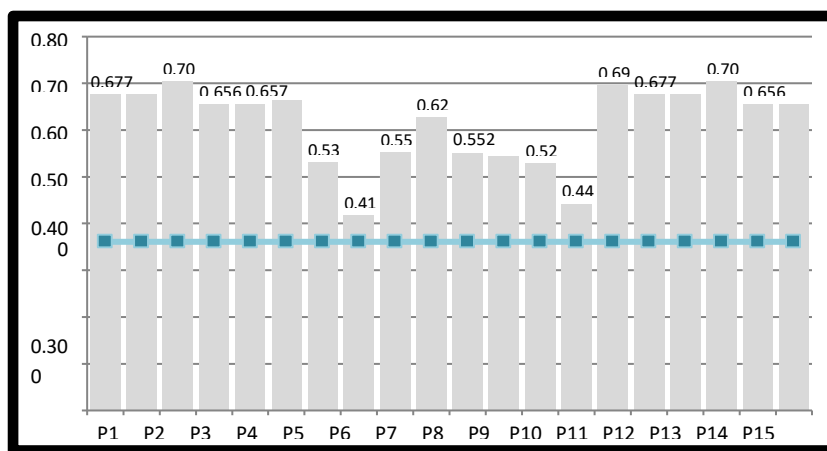


Gambar 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

Didalam proses pengujian validitas, sebuah pernyataan dianggap valid jika nilai rhitungnya melebihi rtabel. Nilai rtabel diperoleh dari tabel *rho* dengan $n=30$ dan tingkat signifikansi 5%, sehingga nilai rtabel adalah 0,3061. Oleh karena itu, dari 20 pernyataan yang dipakai didalam mengevaluasi dampak variabel Lingkungan kerja, seluruh pernyataan punya nilai rhitung yang lebih tinggi dari rtabel 0,3061, sehingga bisa dianggap memenuhi kriteria validitas dan layak ditetrapkan didalam pengumpulan data penelitian.

Variabel Kinerja aparatur

Jumlah item yang dipakai guna menilai variabel kinerja pegawai didalam studi ini adalah 20 item yang melibatkan 30 partisipan ($n=30$). Hasil dari pengujian keabsahan tersebut ditampilkan pada gambar 3:



Gambar 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja aparatur

Didalam pengujian keabsahan, sebuah pernyataan dianggap sah jika nilai rhitung melebihi rtabel. Nilai rtabel diperoleh dari tabel dengan $n=30$ dan tingkat signifikansi 5%, yang menghasilkan nilai rtabel sebesar 0,3061. Oleh karena itu, dari 20 pernyataan yang diterapkan guna menilai variabel Kinerja aparatur, semua pernyataan memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel yang sebesar 0,3061, sehingga dinyatakan memenuhi kriteria uji keabsahan serta bisa diterapkan guna mengumpulkan data penelitian.

Hasil Analisis Data

Hasil analisis data ialah representasi dari hasil pengujian hipotesis, rumus regresi, serta koefisien determinasi. Hasil dari pengujian tersebut dapat ditampilkan di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Jenis Uji	Statistik	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja
1	Regresi Berganda	Alpha (α)		13.985
		Beta (β)	0.332	0.440
2	Uji t (Parsial)	t hitung	4.388	6.685
		P-Value	0.000	0.000

3	Uji F (Simultan)	Fhitung	104.936	
		P-Value	0.000	
4	Koefisien Determinasi	R ²	0.705	
		Adj R ²	0.698	
		R ² Parsial	0.267	0.438

Sumber: pengolahan Data, 2026

Hasil Analisis Regresi Berganda

1) $\alpha = 13,985$. Nilai konstanta ialah angka konstan, yang artinya jika tidak ada dampak dari Budaya organisasi maupun Lingkungan kerja, Kinerja aparatur akan tetap sama, yakni 13,985 satuan. 2) $\beta_1 = 0,332$. Besarnya Koefisien Regresi untuk Variabel X1 (Budaya organisasi) ialah 0,332. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap penambahan satu tingkat pada Budaya organisasi akan berkontribusi sebesar 0,332 unit terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo. Signifikansi peningkatan ini dijaga dengan asumsi bahwa kondisi Lingkungan kerja tidak mengalami perubahan atau **ceteris paribus**. 3) $\beta_2 = 0,440$. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) tercatat sebesar 0,440. Angka tersebut menyiratkan bahwa peningkatan satu satuan pada faktor lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo sebesar 0,440 kali satuan. Ini dihitung dengan menganggap variabel Budaya organisasi bernilai konstan atau *“ceteris paribus”*.

Hasil Uji Parsial

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo

Berlandaskan hasil analisis, nilai thitung untuk variabel budaya organisasi tercatat sebesar 4,388. Jika dikomparasi dengan nilai ttabel yang mencapai 2,004, thitung yang didapatkan ternyata lebih tinggi dari ttabel. Nilai signifikansi untuk budaya organisasi berada di bawah tingkat probabilitas 0,05, yaitu pada nilai $(0,000) < 0,05$, maka Ha1 yang menerangkan bahwa budaya organisasi berkontribusi pada kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo diterima.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo

Berlandaskan evaluasi, didapatkan nilai thitung pada variabel Lingkungan kerja senilai 6,685. Ketika dikomparasikan dengan nilai ttabel yang mencapai 2,004, thitung yang diperoleh menjelaskan angka yang lebih tinggi daripada ttabel. Dengan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja yang lebih besar ketimbang nilai probabilitas 0,05, yaitu $(0,000 < 0,05)$, maka hipotesis Ha2 yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja memengaruhi Kinerja aparatur

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dapat diterima.

Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Berlandaskan tabel 1, diperoleh nilai Fhitung dari penelitian ini sebesar 104,936. Nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 1% dengan df1 sebesar $k = 2$ dan df2 yaitu $N-k-1 = 91-2-1 = 88$ adalah 3,104. Nilai Fhitung yang didapatkan jauh melebihi Ftabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menerangkan bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan kerja secara serentak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo.

Koefisien Determinasi

berlandaskan hasil analisis koefisien determinasi didalam tabel 1 menerangkan hasil *R Square* sebesar 0,705. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 70,50% variabilitas kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo bisa diuraikan oleh budaya organisasi maupun lingkungan kerja, sementara lainnya sejumlah 29,50% bisa diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini seperti variabel kompetensi pegawai, komitmen organisasi, kepemimpinan, pengawasan, kerja sama antara pegawai, efektivitas koordinasi, dan manajemen karir aparatur.

Selain itu, analisis juga dapat dilakukan dengan mengamati hasil dari pengujian koefisien determinasi secara individu. Koefisien determinasi secara individu diterapkan guna mengevaluasi seberapa besar pengaruh setiap variabel independen. Hasilnya bisa di urutkan sebagai berikut: 1) Budaya organisasi. Dari hasil regresi diperoleh nilai regresi terstandarisasi sebesar 0,359, dan nilai korelasi sebesar 0,745. Dengan demikian, koefisien determinasi parsial untuk variabel budaya organisasi adalah 0,267, yang berarti 26,70% dari variabilitas kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo bisa dijelaskan oleh budaya organisasi. 2) Lingkungan kerja. Dari analisis regresi didapatkan nilai regresi terstandarisasi sejumlah 0,547 dan nilai korelasi sebesar 0,800. Sehingga, koefisien determinasi parsial untuk variabel lingkungan kerja ialah 0,438, yang menunjukkan bahwa 43,80% dari variabilitas kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo bisa diterangkan oleh lingkungan kerja.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo

Hasil analisis deskriptif tentang kultur organisasi ditemukan bahwa budaya organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo yakni sebanyak 82,21% yang ada

didalam kategori yang “cukup baik”. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kultur organisasi punya efek positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi parsial sebesar 26,70%. Rendahnya pengaruh budaya organisasi terlihat pada indikator tanggung jawab yang memperoleh nilai terendah dalam variabel budaya organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo

Hasil analisis deskriptif mengenai lingkungan kerja ditemukan bahwasanya area kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo ada pada kriteria yang “cukup baik” dengan persentase skor 82,09%. Hal ini menerangkan kondisi fisik maupun nonfisik tempat kerja telah mampu mendukung pelaksanaan tugas aparatur secara memadai, meskipun belum sepenuhnya optimal. Hasil tiap indikator ditemukan bahwa aspek penerangan di area kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo ada didalam kategori cukup baik, yang mengindikasikan bahwa kondisi pencahayaan di ruang kerja telah mampu mendukung aktivitas pegawai secara memadai. Berdasarkan hasil analisis, indikator dengan capaian tertinggi adalah fasilitas, yang menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana kerja telah menjadi aspek yang relatif paling mendukung dalam menunjang aktivitas aparatur dibandingkan indikator lainnya. Hasil tinjauan regresi menunjukkan bahwa area kerja punya dampak yang positif dan signifikan pada kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dengan angka koefisien determinasi parsial sebanyak 43,80%.

Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo

Hasil analisis deskriptif mengenai kinerja aparatur menunjukkan bahwa kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo ialah 83,24% yang terdapat didalam kriteria yang “cukup baik”. Situasi ini menggambarkan bahwa tingkat pencapaian kewajiban serta tanggungan aparat sudah berjalan cukup efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan, meskipun belum mencapai hasil yang optimal. Hasil tiap indikator ditemukan bahwasanya kapasitas kerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo berada pada kategori cukup baik, yang mengindikasikan bahwa hasil pekerjaan yang dihasilkan aparatur sudah sesuai parameter yang disepakati organisasi secara umum. Berdasarkan hasil analisis, indikator dengan capaian tertinggi adalah tanggung jawab kerja, yang menunjukkan bahwa aparatur memiliki tingkat kesadaran dan komitmen yang relatif lebih baik didalam mengimplementasikan tugas dibandingkan indeks lainnya.

Hasil pengujian simultan menerangkan bahwa kultur organisasi serta area kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan pada Kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi simultan sebanyak 70,50%. Berdasarkan hasil pengujian masih terdapat sisa pengaruh sebesar 29,50% yang dijelaskan oleh variabel lainnya dari luar penelitian ini. Hal tersebut menerangkan kinerja aparatur tidak cuma dipengaruhi oleh kultur organisasi dan area kerja, tetapi juga dikontrol faktor lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini, seperti kompetensi pegawai, komitmen organisasi, kepemimpinan, pengawasan, kerja sama antarpegawai, efektivitas koordinasi, serta manajemen karir aparatur.

5. KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi parsial sebesar 26,70%. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin baik budaya organisasi dalam hal nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan, maka kinerja aparatur juga akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi parsial sebesar 43,80%. Pengaruh positif bermakna bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik, maka kinerja aparatur akan semakin baik.

Budaya organisasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi simultan sebesar 70,50%. Sisanya sebesar 29,50% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompetensi pegawai, komitmen organisasi, kepemimpinan, pengawasan, efektivitas koordinasi, dan manajemen karir aparatur. Pengaruh ini bermakna bahwa kombinasi kedua faktor saling melengkapi dalam membentuk kinerja aparatur karena budaya organisasi memberikan arah, nilai, dan standar perilaku kerja, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Fajrullah, F., Yuwanda, A., Suntara, F. W., & Pratama, R. A. (2025). Analisis budaya dan nilai-nilai organisasi (Studi kasus PT Telkom Indonesia). *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, 4(1), 523–534. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v4i1.2433>

- Firdaus, H., Nurhidayah, N., & Novianto, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Riset: Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang*, 13(1), 830–840. <https://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/14920>
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/JIEMB/article/view/3401>
- Muhdar, H. M. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan aplikasi pada bank umum syariah*. PT Rajawali Grafindo Persada.
- Nanda, M. R. R., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1), 45–54. <https://doi.org/10.57084/bej.v3i1.779>
- Nurjaya. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Fastock Gudang Ekklusif Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(2).
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literature review. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Ramadhan, A. B., Azizah, S. N., Ibad, A. C., & Yasmin, R. F. (2025). Analisis budaya organisasi: Perspektif teori Hofstede pada Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMANISRA). *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Negara*, 8(2), 1071–1091. <https://doi.org/10.23917/jmanisra.v8i2.4820>
- Ropi, P., Wijaya, A. F., & Pabilaya, F. S. (2021). Analisis kinerja pegawai kantor desa dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. *Buletin Poltanesa*, 22(1), 11–14. <https://doi.org/10.51967/tanesa.v22i1.465>
- Susanti, E. K. D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 14(1), 1–18. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2911>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wau, J. S. W., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Wigati, Y. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus Sinta Kecamatan Semarang Barat. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(3), 383–399. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i3.7382>
- Zuhaena, F. H. C. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Trans Prima Indonesia Bekasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 145–158. <https://doi.org/10.32493/jema.v1i3.3120>