

ANALISIS DETERMINASI PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN OKU TIMUR

Siska Ariani¹; Yunita Sari²; Mardiah Kenamon³.

Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Baturaja^{1,2,3}

Email : arianisiska301088@gmail.com¹; yunitaubr1@yahoo.com²;
kenamonmardiah@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis determinasi prestasi kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten OKU Timur. Latar belakang penelitian berangkat dari adanya kesenjangan antara target dan capaian kinerja pegawai, terbatasnya fasilitas kerja, serta kebutuhan penguatan budaya kerja berbasis nilai ASN BerAKHLAK. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori, melibatkan seluruh pegawai DPPKB sebanyak 47 orang. Menggunakan regresi linear berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini, yaitu sebesar 19%.

Kata Kunci : Kualitas SDM; Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyse the determinants of employee performance at the Population Control and Family Planning Agency (DPPKB) of East OKU Regency. The background of this study stems from the gap between targets and employee performance achievements, limited work facilities, and the need to strengthen a work culture based on ASN BerAKHLAK values. The research uses an explanatory quantitative approach, involving all 47 DPPKB employees. Using multiple linear regression, the results of the study show that the quality of human resources (X_1), work environment (X_2), and organisational culture (X_3) partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, while the remaining 19% is influenced or explained by other variables not included in this research model.

Keywords : Human Resource Quality; Work Environment; Organisational Culture; Work Performance

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia secara berkelanjutan berupaya memperkuat kualitas tata kelola birokrasi melalui reformasi manajemen sumber daya aparatur negara. Reformasi ini diarahkan untuk menciptakan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil (*result-oriented government*). Upaya tersebut merupakan bagian dari komitmen pemerintah dalam mewujudkan *good governance* dan peningkatan mutu pelayanan publik sebagai respon terhadap tuntutan masyarakat yang semakin kritis terhadap kinerja aparatur negara (Dwiyanto, 2021). Dalam konteks tersebut, keberhasilan organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya sebagai pelaku utama pelayanan publik. Aparatur yang memiliki kompetensi, disiplin, dan integritas tinggi akan mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi, termasuk

di lingkungan pemerintahan daerah (Pasaribu et al., 2020). Secara praktis, fenomena yang terjadi di berbagai instansi pemerintah menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan hasil evaluasi implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, ditemukan bahwa sebagian besar instansi masih mengalami kendala dalam mengukur kinerja ASN secara objektif, terukur, dan partisipatif. Kondisi serupa juga terlihat pada organisasi perangkat daerah, termasuk di instansi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten OKU Timur, di mana capaian kinerja aparatur belum merata antarbidang, dan masih ditemukan perbedaan produktivitas antar pegawai dengan latar belakang kompetensi serta budaya kerja yang berbeda.

Teori *Resource-Based View (RBV)* dan *Human Capital Theory* menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh organisasi lain (Barney, 1991). Sementara itu, *Human Capital Theory* (Caire & Becker, 1967) menekankan bahwa investasi pada SDM melalui pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Meta-analisis yang dilakukan oleh (Zhai et al., 2025) memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa pengembangan modal manusia di tingkat nasional dan organisasi berperan besar dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui sistem kerja berkinerja tinggi (*High Performance Work Systems – HPWS*). Dengan demikian, peningkatan kualitas SDM ASN perlu dipadukan dengan penguatan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan.

Fenomena tersebut mencerminkan peningkatan prestasi kerja ASN tidak hanya bergantung pada sistem penilaian formal, melainkan juga pada faktor internal dan eksternal organisasi, seperti kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Kualitas SDM mencerminkan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Penelitian (Lestari & Wibowo, 2020) menemukan lingkungan kerja yang kondusif dan kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Jawa. Sejalan dengan hasil penelitian (Dewi & Nugrahani, 2022) menegaskan bahwa budaya organisasi, motivasi dan kompetensi menjadi prasyarat utama dalam menciptakan kinerja organisasi yang unggul. Dalam konteks organisasi publik, peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, rekrutmen berbasis kompetensi, dan pengembangan karier yang transparan. Selain faktor kualitas SDM, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik (fasilitas, keamanan, kenyamanan) maupun nonfisik (hubungan antarpegawai, komunikasi, dan dukungan pimpinan). Hasil penelitian (Lestari & Wibowo, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Pegawai yang bekerja pada lingkungan yang nyaman, dengan dukungan sarana kerja memadai dan komunikasi organisasi

yang baik, menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja di banyak instansi pemerintah daerah, termasuk DPPKB OKU Timur, masih menghadapi tantangan berupa fasilitas terbatas, kurangnya ruang kerja produktif, serta lemahnya koordinasi antarbidang, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja individu dan organisasi. Faktor berikutnya adalah budaya organisasi, yang menggambarkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang dianut oleh pegawai dan pimpinan. Budaya organisasi yang positif akan mendorong loyalitas, semangat kerja, serta keselarasan visi antara individu dan organisasi. Studi (Dewi & Nugrahani, 2022) membuktikan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, nilai-nilai kerja bersama seperti kedisiplinan dan komunikasi terbuka mampu memperkuat produktivitas ASN. Secara teoritis, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem sosial yang mengatur perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi. Dalam penelitian (Kim et al., 2021), budaya organisasi diidentifikasi sebagai dimensi fundamental yang memengaruhi kepuasan kerja, inovasi, dan efektivitas organisasi di berbagai sektor. Ketidakkonsistenan penelitian terdahulu menandakan bahwa hubungan antarvariabel bersifat kontekstual dan dapat berbeda tergantung karakteristik organisasi, sistem birokrasi, serta kualitas aparatur di masing-masing daerah. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan empiris dengan melakukan analisis terhadap determinasi prestasi kerja pegawai DPPKB Kabupaten OKU Timur, dengan menitikberatkan pada pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah (*novelty*) karena fokus pada sektor publik daerah, khususnya instansi pelayanan masyarakat bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, yang masih jarang dikaji secara empiris, mengintegrasikan pendekatan teori *Resource-Based View* dan *Human Capital* dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah, Menggunakan variabel kombinatorik antara faktor individu (SDM), faktor lingkungan (lingkungan kerja), dan faktor sosial organisasi (budaya organisasi) untuk menjelaskan prestasi kerja ASN secara komprehensif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta kontribusi praktis bagi peningkatan efektivitas kinerja aparatur sipil negara di tingkat daerah, khususnya dalam memperkuat kapasitas kelembagaan DPPKB Kabupaten OKU Timur.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kualitas SDM

Kualitas SDM salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja individu karena kompetensi, keahlian, dan etos kerja yang baik memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan sesuai standar pelayanan (J. Kim & Jung, 2022). Dalam konteks Aparatur

Sipil Negara (ASN), kualitas SDM tidak hanya menyangkut aspek teknis dan intelektual, melainkan juga menyangkut integritas, etika pelayanan, serta loyalitas pada nilai-nilai publik.

1. (Mathis & Jackson, 2019) menyatakan bahwa kualitas SDM adalah tingkat kompetensi individu untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal ini sangat relevan bagi ASN, karena keberhasilan birokrasi publik sangat tergantung pada kompetensi aparatur.
2. (Hasibuan, 2020) menekankan bahwa kualitas SDM mencakup kecerdasan, keterampilan, loyalitas, disiplin, dan motivasi. Pada ASN, faktor-faktor ini mencerminkan profesionalisme dalam pelayanan publik.
3. Dalam regulasi nasional, (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2023) mempertegas bahwa pengembangan kualitas ASN harus berlandaskan nilai BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) yang selaras dengan visi birokrasi berkelas dunia.

Dengan demikian, kualitas SDM ASN dapat dipahami sebagai kombinasi kompetensi teknis, intelektual, sosial, moral, dan nilai pelayanan publik yang memungkinkan ASN menjalankan peran sebagai pelaksana kebijakan sekaligus pelayan masyarakat secara efektif, efisien, dan berintegritas. Ruang lingkup kualitas SDM dalam ASN lebih luas dibandingkan sektor swasta karena ASN memiliki tanggung jawab ganda sebagai pelayan publik dan sebagai pelaksana pemerintahan. Secara garis besar ruang lingkungannya mencakup:

1. Kompetensi Intelektual
2. Kompetensi Teknis
3. Kompetensi Sosial
4. Kompetensi Moral dan Etika

Secara umum, terdapat beberapa strategi utama yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi publik, yaitu:

1. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi.
2. Perencanaan dan Pengembangan Karier (*Career Planning & Development*).
3. Penerapan Sistem Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*).
4. Peningkatan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.
5. Pemanfaatan Teknologi dan Transformasi Digital.

Selain lima strategi tersebut, pengembangan kualitas SDM juga perlu memperhatikan konteks lingkungan eksternal, seperti kebijakan pemerintah, perubahan demografi tenaga kerja, dan dinamika sosial masyarakat. Penguatan kolaborasi antarinstansi, kemitraan dengan lembaga pendidikan, serta peningkatan kapasitas manajemen perubahan menjadi bagian dari strategi holistik dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi sektor publik (Lestari & Wibowo, 2020)

Menurut (Mathis & Jackson, 2019), (Caire & Becker, 1967), dan (Barney, 1991), kualitas SDM mencerminkan kapasitas individu dalam menjalankan tugas organisasi. Dengan indikator:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Kemampuan (*Ability*)
4. Sikap dan perilaku kerja (*Attitude & Behavior*)
5. Pengalaman kerja (*Experience*)
6. Etos kerja dan profesionalisme (*Work Ethic & Professionalism*)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik maupun nonfisik yang mengelilingi karyawan dan memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas. Menurut (Lestari & Wibowo, 2020), Kondusivitas lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti penataan ruang kantor, pencahayaan, kebersihan, dan sirkulasi udara, serta aspek sosial-psikologis yang meliputi hubungan kerja antarpegawai, dukungan pimpinan, dan budaya kerja yang harmonis. Lingkungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai tempat berlangsungnya aktivitas organisasi, tetapi juga sebagai faktor penting yang menentukan semangat, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks sektor publik, lingkungan kerja memiliki arti strategis karena berkaitan erat dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi positif antara pegawai dapat meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Menurut (Kim et al., 2021), lingkungan kerja yang sehat dan suportif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi pegawai publik di Korea Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa suasana kerja yang kondusif tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Secara umum, ruang lingkup lingkungan kerja secara umum diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai fasilitas serta sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti penataan ruang, pencahayaan, ventilasi udara, kebersihan, keamanan, dan peralatan kerja. (S. Putri & Rahman, 2023). Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan interpersonal antarpegawai, iklim organisasi, komunikasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan (Robbins & Judge, 2021). Kedua aspek ini saling berinteraksi dan secara bersama-sama membentuk persepsi pegawai terhadap kenyamanan kerja. (S. Putri & Rahman, 2023)

Strategi pengembangan lingkungan kerja merupakan upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, sehat, dan produktif, sehingga

mampu meningkatkan motivasi serta prestasi pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak terbentuk secara spontan, melainkan hasil dari perencanaan dan pengelolaan yang berkelanjutan. Menurut (S. Putri & Rahman, 2023), perbaikan lingkungan kerja melalui peningkatan fasilitas, tata ruang, serta kebijakan keselamatan kerja yang memadai terbukti dapat mendorong peningkatan prestasi dan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Strategi pengembangan lingkungan kerja dapat ditempuh melalui beberapa pendekatan utama:

1. Perbaikan infrastruktur dan fasilitas kerja
2. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
3. Penciptaan iklim kerja positif dan hubungan interpersonal yang harmonis
4. Penguatan budaya kerja adaptif dan inovatif

Berdasarkan (Robbins & Judge, 2021) dan (Sedarmayanti, 2019), Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi fisik maupun sosial yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja, yang diukur melalui indikator:

1. Kondisi fisik tempat kerja
2. Hubungan antarpegawai (hubungan sosial & komunikasi)
3. Dukungan atasan (*supervisory support*)
4. Fasilitas kerja dan sarana pendukung
5. Kebijakan dan suasana organisasi (*organizational climate*)
6. Beban dan tekanan kerja (*workload & stress level*)

Budaya Organisasi

Salah satu teori budaya organisasi yang paling berpengaruh dikemukakan oleh Edgar H. Schein melalui karyanya *Organizational Culture and Leadership* (2017). Schein mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang dipelajari oleh sekelompok orang ketika mereka memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan, karenanya, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk merasakan, berpikir, dan berperilaku terhadap masalah-masalah tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai bersama, keyakinan, serta norma-norma yang membentuk cara kerja dan perilaku individu dalam suatu organisasi (Tohidi & Jabbari, 2012). Lebih lanjut, Schein (2017) menguraikan bahwa budaya organisasi memiliki tiga tingkatan (*three levels of culture*), yaitu artefak, nilai-nilai yang diusung, dan asumsi. Artefak merupakan bentuk budaya yang tampak di permukaan, seperti tata ruang kantor, simbol, pakaian seragam, dan ritual organisasi.

Ruang lingkup budaya organisasi mencakup beberapa elemen penting yang menjadi pembentuk identitas organisasi, yaitu: (1) nilai inti (*core values*), yaitu prinsip-prinsip dasar yang menjadi pedoman dalam setiap pengambilan keputusan dan tindakan; (2) simbol dan

artefak, seperti logo, seragam, atau tata ruang kantor yang merepresentasikan identitas organisasi; (3) bahasa dan komunikasi, yaitu istilah, jargon, atau gaya komunikasi khas yang mencerminkan nilai organisasi; (4) ritual dan upacara, seperti kegiatan penghargaan, apel, atau peringatan tertentu yang memperkuat solidaritas dan komitmen; serta (5) praktik sehari-hari (*daily practices*) yang menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi diwujudkan dalam perilaku kerja pegawai (Robbins & Judge, 2021).

Pengembangan budaya organisasi merupakan proses strategis yang bertujuan untuk memperkuat nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi, kepuasan, dan prestasi kerja pegawai. (Dewi & Nugrahani, 2022) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja ASN melalui pembentukan lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, serta berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi harus dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan karakteristik organisasi publik.

Salah satu strategi utama dalam pengembangan budaya organisasi adalah internalisasi nilai-nilai organisasi. Internalisasi dilakukan melalui sosialisasi, pelatihan, dan pembiasaan nilai-nilai inti seperti integritas, profesionalisme, disiplin, dan pelayanan publik. Menurut Schein (2017), internalisasi nilai berfungsi untuk menanamkan keyakinan bersama di antara anggota organisasi sehingga terbentuk kesamaan persepsi dan orientasi perilaku. Dalam konteks ASN, internalisasi nilai-nilai dasar seperti BerAKHLAK (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) menjadi langkah penting untuk mewujudkan birokrasi berintegritas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Tohidi & Jabbari, 2012).

Menurut (Robbins & Judge, 2021) dan (Schein, 2017), budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang dijadikan pedoman berperilaku bagi anggota organisasi dengan indikator:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
2. Berorientasi terhadap hasil (*result orientation*)
3. Berorientasi terhadap orang (*people orientation*)
4. Berorientasi tim (*team orientation*)
5. Stabilitas dan konsistensi nilai (*stability*)
6. Integritas dan komitmen terhadap nilai organisasi

Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau kinerja pegawai adalah salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia,

prestasi kerja menggambarkan sejauh mana individu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Lestari & Wibowo, 2020) Menurut (S. Rahmi et al., 2024), prestasi kerja merupakan hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian ini menekankan dua aspek penting, yaitu hasil yang dicapai (output) dan proses kerja yang mencerminkan sikap profesionalisme serta tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Dalam organisasi publik, prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peranan strategis karena menjadi ukuran keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja ASN tidak hanya diukur dari produktivitas individu, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pencapaian tujuan kelembagaan yang berorientasi pada kepentingan publik. (Dwiyanto, 2021) menegaskan bahwa kualitas pelayanan publik yang baik sangat bergantung pada kemampuan dan prestasi kerja ASN dalam menjalankan fungsi administratif dan pelayanan secara profesional, transparan, dan akuntabel. Dengan demikian, peningkatan prestasi kerja ASN merupakan bagian integral dari reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Ruang lingkup prestasi kerja mencakup beberapa dimensi penting yang digunakan untuk menilai kinerja individu. Menurut (Dewi & Nugrahani, 2022) dimensi prestasi kerja meliputi:

1. Kuantitas hasil kerja berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan menunjukkan tingkat kesempurnaan atau ketepatan hasil kerja terhadap standar yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu mengukur kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah direncanakan.
4. Kerjasama mencerminkan kemampuan individu dalam bekerja yang efektif dengan rekan kerja dan atasan guna mencapai tujuan organisasi.
5. Inisiatif menggambarkan keberanian dan kreativitas pegawai dalam mengambil keputusan atau tindakan tanpa menunggu perintah langsung dari pimpinan.

Menurut (Robbins & Judge, 2021) prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya, dengan indikator:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas (*timeliness*)
4. Disiplin dan kehadiran (*discipline & attendance*)
5. Tanggung jawab dan keandalan (*responsibility & reliability*)

6. Inisiatif dan kemampuan bekerja sama (*initiative & teamwork*)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara sengaja (*Purposive*) pada pegawai di DPPKB kabupaten OKU Timur. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel X_1 (Kualitas Sumber Daya Manusia), X_2 (Lingkungan Kerja), dan X_3 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Prestasi Kerja Pegawai). Metode penarikan contoh yang digunakan adalah teknik sensus (*total sampling*) dimana sampel penelitian ini terdiri dari 47 orang, metode pengolahan data yang digunakan adalah regresi linear berganda dikarenakan untuk mengetahui variabel independen dengan variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil persamaan regresi berganda (Lihat tabel 1) memberikan pengertian bahwa Kualitas SDM (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

1. $a = 1,504$ yang berarti bahwa tanpa adanya nilai kualitas sumber daya manusia (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), maka besarnya prestasi kerja (Y) adalah sebesar 1,504 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kualitas SDM (X_1) sebesar 0,264 menyatakan bahwa setiap kenaikan kualitas SDM (X_1) sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,264 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,390 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,390 dengan asumsi variabel kualitas SDM (X_1) dan budaya organisasi (X_3) tidak berubah.
4. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_3) sebesar 0,315 menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,315 dengan asumsi variabel kualitas SDM (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berubah.

Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai signifikansi uji t sebesar 0,023 yang berada di bawah batas 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwa kompetensi individu yang tinggi berdampak langsung pada peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas. Nilai koefisien regresi sebesar 0,264 menandakan bahwa setiap peningkatan kualitas SDM berkontribusi pada kenaikan prestasi kerja pegawai, sehingga menunjukkan hubungan kausal yang kuat antara keterampilan, pengetahuan, dan hasil kerja.

Hasil ini sejalan dengan teori kinerja yang menegaskan bahwa kemampuan individu (*ability*) merupakan salah satu determinan paling fundamental yang memengaruhi produktivitas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keberhasilan pegawai dalam memenuhi target kerja sangat ditentukan oleh kecakapan mereka dalam memahami prosedur, mengoperasikan teknologi, serta berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas. Penelitian terdahulu juga memperkuat temuan ini. Studi (Lestari & Wibowo, 2020) serta (R. Rahmi et al., 2024) menegaskan bahwa kualitas SDM berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, khususnya dalam aspek kecepatan, ketelitian, serta akurasi pekerjaan.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai signifikansi sebesar 0,002 dan koefisien regresi 0,390 yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan dua variabel lainnya. Temuan ini memperlihatkan bahwa perbaikan lingkungan kerja mampu memberikan dampak langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, pegawai akan bekerja lebih efektif apabila mereka merasa lingkungan kerjanya aman, nyaman, dan mendukung proses penyelesaian tugas. Kondisi ini selaras dengan teori Herzberg, dimana lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori *hygiene factors*, yaitu faktor yang tidak berperan langsung sebagai pendorong motivasi, namun sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan kenyamanan kerja. Apabila lingkungan kerja tidak memadai, pegawai akan mengalami ketidaknyamanan, stres, dan penurunan produktivitas meskipun mereka memiliki kualitas SDM yang baik. Selain itu, teori Maslow juga menjelaskan bahwa kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebelum pegawai dapat mencapai tingkat kinerja optimal. Pegawai DPPKB bekerja dalam situasi yang menuntut ketelitian tinggi, khususnya dalam mengelola data kependudukan, menyusun laporan program KB, dan menjalankan koordinasi lintas bidang. Apabila lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, ventilasi, ruang kerja, serta fasilitas pendukung tidak memadai, maka pegawai akan lebih mudah mengalami kelelahan, kesalahan kerja, dan penurunan akurasi laporan. Demikian pula, aspek nonfisik seperti komunikasi antarpegawai, dukungan pimpinan, dan kerja sama tim sangat menentukan lancarnya proses pelayanan publik. Lingkungan kerja yang harmonis akan meminimalkan konflik, memperkuat koordinasi, dan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung.

Budaya organisasi berdampak secara signifikan pada prestasi kerja pegawai, ditandai dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 dan koefisien regresi 0,315. Temuan ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai organisasi yang kuat mampu meningkatkan konsistensi perilaku kerja pegawai, memperkuat rasa tanggung jawab, serta mendorong pegawai bekerja secara disiplin. Nilai-nilai seperti kerja sama, integritas, inovasi, dan kepatuhan terhadap SOP menjadi

pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ketika nilai-nilai tersebut telah melekat dalam diri pegawai, mereka akan bekerja bukan hanya karena kewajiban ataupun dorongan moral untuk memberikan kontribusi terbaik pada organisasi dan masyarakat. Penelitian terdahulu juga banyak mendukung pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. (Dewi & Nugrahani, 2022) membuktikan bahwa budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif dapat meningkatkan prestasi pegawai di sektor publik. Penelitian (Nugroho & Santoso, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai pendorong utama bagi peningkatan komitmen dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian (Zhang & Liu, 2022) menegaskan bahwa budaya inovatif mampu memperkuat kinerja pegawai di era digital, khususnya dalam instansi pemerintah yang mulai mengadopsi sistem informasi berbasis teknologi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan memberikan dampak yang sangat signifikan pada prestasi kerja pegawai DPPKB Kabupaten OKU Timur. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan nilai F-hitung sebesar 60,960, yang menegaskan bahwa ketiga variabel bekerja bersama-sama dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,810 menunjukkan angka 81% dimana variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersamaan, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman perilaku dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kualitas SDM mencerminkan kemampuan individu; lingkungan kerja mencerminkan kondisi eksternal yang mendukung proses kerja; dan budaya organisasi mencerminkan sistem nilai yang mengarahkan perilaku pegawai. Ketiganya bekerja secara terpadu dalam membentuk kualitas kerja pegawai. Apabila salah satu dari ketiga aspek ini lemah, maka prestasi kerja akan terpengaruh secara signifikan. Misalnya, pegawai dengan kemampuan tinggi tidak akan bekerja optimal apabila lingkungan kerja tidak mendukung atau budaya organisasi tidak memberikan arahan perilaku yang jelas.

Sedangkan nilai Adjusted R Square dari penelitian didapatkan nilai sebesar 0,810. Nilai R^2 tersebut mengartikan bahwa kontribusi kualitas SDM (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 81%, sedangkan 19% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas SDM, Lingkungan kerja, Budaya organisasi, secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) kabupaten OKU Timur. Hal ini menggambarkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki kontribusi bersama yang kuat dalam membentuk tingkat prestasi kerja pegawai.

Saran

Secara Praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai DPPKB Kabupaten OKU Timur, harus dilakukan melalui pendekatan integratif yang mencakup pengembangan kompetensi, perbaikan lingkungan kerja, serta penguatan budaya organisasi agar prestasi kerja yang optimal dapat tercapai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arman, A. H., & Tahwin, M. (2025). Analisis Kinerja Guru: Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 669-683. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.5696>
- Astriana Simbolon, Yunikewaty, Y., & Fitria Husnatarina. (2022). Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kinerja Guru Sebagai Variabel Moderasi. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 14(1), 96–115. <https://doi.org/10.37304/jpips.v14i1.4738>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bertalanffy, L. von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
- Caire, G., & Becker, G. S. (1967). Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. In *Revue économique* (Vol. 18, Issue 1). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.2307/3499575>
- Carter, N. M., & Fayol, H. (1986). General and Industrial Management. In *The Academy of Management Review* (Vol. 11, Issue 2). Martino Publishing. <https://doi.org/10.2307/258475>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.
- Dewi, R., & Nugrahani, F. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap prestasi kerja ASN pemerintah daerah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Terapan*, 10(3), 201–213. <https://doi.org/10.31940/jebt.v10i3.2764>
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia: Vol. 1* (Issue 2). Gadjah Mada University Press. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=vTMXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=etika+birokrasi+dalam+pelayanan+publik&ots=vQ1HNNKzua&sig=0MkwXh6UnUeC5vgzRmQnls9X028>
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Hidayati, N. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas pelayanan publik aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 18(2), 133–144. <https://doi.org/10.1234/jian.v18i2.2021>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–26. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Ilham, Adolfinia, & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulfilfile:///C:/Users/User1/Downloads/OPTIMAL+-+VOLUME+1,+NO.+4,+DESEMBER+2022+halaman+1file:///C:/Users/User1/Dow. *Jurnal EMBA*, 9(290), 298.

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2023). *Panduan nilai dasar ASN BerAKHLAK*. Kemenpan-RB.
- Kim, S., Lee, J., & Park, Y. (2021). Healthy work environment and employee performance in the public sector: Evidence from South Korea. *Public Personnel Management*, 50(2), 125–141. <https://doi.org/10.1177/0091026020938542>
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2022). *Essentials of Management: An International and Leadership Perspective* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Bumi Aksara. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYLR3&sig=ugmlTwmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Lestari, D., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kualitas SDM terhadap prestasi kerja ASN di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 112–123. <https://doi.org/10.31219/osf.io/4v9fz>
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Salemba Empat.
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) dengan Menggunakan Metode Uji F. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25.
- Mangara, M., & Kurniawan, I. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9 (1), 218-230. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.4859>
- Map, J., Winedar, S., Wibowo, N. M., & ÔÇi, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Sumenep. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(03), 358–371. <https://doi.org/10.37504/map.v2i03.209>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2010). Organizational Behavior Organizational Behavior. In *pearson education, Limited* (18th ed., Vol. 10, Issue Chapter 4). Pearson Education.
- Normansyah, N., Suriono, H., Fhitri, N., Melawat, M. S., Wahyuni, D., Rumondang, R., & Syahputra, D. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(02), 228–241. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.4640>
- Nugroho, R., & Santoso, D. (2021). Budaya organisasi dan kinerja ASN: Studi empiris pada pemerintah Kabupaten Sleman. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 28(1), 45–58. <https://doi.org/10.20476/jbb.v28i1.1234>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Pasaribu, S., Harahap, R. H., & Mardiana, S. (2020). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Implementation of Government Regulation Number 46 of 2011 concerning Assessment of Civil Servants Work Performance. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 70–78. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>
- Prasetyo, E., & Anwar, R. (2020). Pengaruh pengembangan kualitas SDM terhadap kinerja ASN pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Publik*, 15(1), 1–12.
- Purnamasari, I. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.123>

- Putri, F. A., & Sitohang, F. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(6).
- Putri, S., & Rahman, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan prestasi kerja pegawai di instansi pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Publik*, 10(1), 33–45.
- Rahmi, R., Hidayat, A., & Marlina, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja ASN. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Publik*, 10(1), 45–60.
- Rahmi, S., Hidayat, R., & Marlina, T. (2024). Budaya organisasi dan kualitas SDM terhadap prestasi kerja ASN di pemerintah Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan (JIMPK)*, 9(1), 55–68. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10654321>
- Reilly, T. (2020). Introduction to Ergonomics. In *Ergonomics in Sport and Physical Activity* (4th ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.5040/9781492595458.0004>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sedarmayanti. (2019). *Reformasi administrasi publik, reformasi birokrasi, dan kepemimpinan masa depan*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tadesse Bogale, A., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). Organizational culture and leadership. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (5th ed., Vol. 31). Wiley. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.156>
- Triandis, H. C., & Herzberg, F. (1967). Work and the Nature of Man. In *Industrial and Labor Relations Review* (Vol. 20, Issue 3). World Publishing. <https://doi.org/10.2307/2520748>
- Zhai, X., Huang, F., & Tian, X. (2025). Human Resource Management Review The role of country-level human capital in the high-performance work systems and organizational performance association: A. *Human Resource Management Review*, 35(1), 101057. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101057>
- Zhang, L., & Liu, Y. (2022). Innovative organizational culture and job performance in public service institutions in China. *International Journal of Public Sector Management*, 35(4), 420–438. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-05-2021-0123>

TABEL

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized B	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficient B	t	Sig.
constant	1.504	3.301		.456	.651
Kualitas SDM	.264	.112	.270	2.356	.023
Lingkungan kerja	.390	.118	.402	3.311	.002
Budaya organisasi	.315	.111	.307	2.828	.007

Dependent Variabel: Prestasi Kerja
Sumber: diolah, 2026