



Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun

Yusnita Erdiana*, Mintarti Indartini, Mutmainah

Program Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Indonesia

yusnitaerdiana01@gmail.com, mintarti@unmer-madiun.ac.id, mutmainah@unmer-madiun.ac.id

Abstract. BAPPERIDA of Madiun Regency is a supporting element of the regional government that is authorized to design, supervise, and control development programs in the region. This study aims to analyze the influence of organizational culture, competency, and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The study employed a saturated sampling technique, in which the entire population was used as the research sample, consisting of 36 respondents. Data analysis used instrument tests including validity and reliability tests. Classical assumption tests included normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination test. The results of the study indicate that, (1) partially organizational culture and competence do not influence performance and (2) the work environment has a significant influence on performance. This study shows that together organizational culture, competence, and the work environment can significantly influence performance and 3) The work environment is the dominant variable influencing employee performance at BAPPERIDA Madiun Regency.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. BAPPERIDA Kabupaten Madiun merupakan unsur penunjang pemerintahan daerah yang berwenang membuat rancangan, pengawasan dan pengendalian program pembangunan di daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 36 responden. Analisis data menggunakan uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) secara parsial budaya organisasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja secara signifikan dan 3) Lingkungan kerja merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun.

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

1. LATAR BELAKANG

BAPPERIDA Kabupaten Madiun merupakan sebuah badan yang bertugas dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati. Tugas dan fungsi utamanya yaitu merencanakan, mengawasi dan mengembangkan inovasi penyediaan fasilitas umum dan teknologi terkait dengan pelayanan masyarakat. Sebagai lembaga pelayanan publik, kinerja dan profesionalitas BAPPERIDA Kabupaten Madiun telah ditetapkan dan diatur

Received: June 23, 2026; Revised: June 30, 2026; Accepted: July 07, 2026; Published: August 31, 2026

*Corresponding author, e-mail address

berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik (2009). Namun menurut BKN (2025) yang mengukur indkes profesionalitas ASN, menyatakan bahwa pencapaian indikator kinerja hanya sebesar 22,68% dan indikator kompetensi hanya 25,22%. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalitas ASN tingkat daerah dipengaruhi oleh kompetensi dan kinerja masih tergolong rendah dalam memberikan pelayanan publik yang optimal.

Kondisi penurunan kinerja pegawai semakin terlihat pada kebijakan *Work From Home/WFH*. Seluruh kinerja ASN di daerah perlu dibenahi dan dievaluasi dengan program kapasitas ASN untuk meningkatkan pelayanan sebagai tanggung jawab penyelenggara negara (Kompas.com, 2026). Artinya Bappenas tidak menginginkan bahwa ASN yang digaji dari dana publik bekerja seenaknya. Menurut Setyowati et al. (2025) kinerja positif ASN dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dapat menjadi indikasi keberhasilan birokrasi. Sehingga peningkatan kinerja pada badan dan instansi publik merupakan suatu keharusan sebagai tanggung jawab publik.

Keberhasilan kinerja bukan semata-mata sebagai hasil kerja untuk mencapai citra internal manajemen yang positif, namun merupakan penilaian citra organisasi eksternal terutama dalam membangun dan meningkatkan daya saing yang secara luas (Maryati, 2021). Bagi badan atau instansi publik seperti BAPPERIDA Kabupaten Madiun peningkatan kinerja sangat penting. Sebagai penyelenggara negara, BAPPERIDA Kabupaten Madiun berkewajiban meningkatkan kualitas kinerja sebagai bentuk tanggung jawab terhadap amanah undang-undang. Kinerja BAPPERIDA Kabupaten Madiun dapat ditunjukkan melalui sistem perencanaan dan pengawasan yang transparan, akuntabel dan partisipatif. Peningkatan pelayanan prima membangun dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Secara empiris, faktor budaya organisasi yang ideal, kompetensi yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Nur et al., 2020). Kajian empiris Aulia et al. (2024) membuktikan bahwa peran kompetensi dalam merubah kinerja sebesar 67,9%. Di sisi lain Putra et al. (2024) membuktikan bahwa budaya organisasi secara parsial turut berkontribusi terhadap kinerja. Namun, kajian empiris Giawa et al. (2024) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja begitu pula

dengan Hidayat (2021) membuktikan bahwa kompetensi tidak dapat mempengaruhi perubahan kinerja pegawai. Berdasarkan perbedaan tersebut, peneliti menganalisis, membuktikan dan menggeneralisasi temuan pada kolaborasi variabel budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Madiun.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang tumbuh dan berkembang dalam interaksi dan kegiatan operasional organisasi sebagai bentuk kontrol dan ciri khas dan standar kerja (Anitra et al., 2024). Budaya organisasi berkembang menjadi landasan dan falsafah yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam menentukan sikap dan perilaku. Budaya organisasi dapat dianalisis dari indikator kesadaran diri anggota organisasi, performa dan orientasi tim dalam organisasi (Edison et al., 2021).

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang melekat pada diri pegawai yang menunjukkan kualitas hasil kerja yang positif (Nur et al., 2020). Kompetensi sangat penting dalam mendorong kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai target dan kualitas tertentu. Kompetensi dapat dianalisis dari indikator pengetahuan, pemahaman, nilai, keterampilan, sikap dan dorongan menyelesaikan pekerjaan secara profesional (Syihabuddin et al., 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan non-fisik yang berada di sekitar pegawai yang secara langsung dan tidak langsung berdampak pada penyelesaian tugas dan pekerjaan (Salsabiila & Hidayati, 2022). Lingkungan kerja bukan hanya suasananya yang dibangun berdasarkan fasilitas dan peralatan yang kasat mata namun kondisi psikologis dan interaksi sosial yang melekat di dalamnya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas dan perlengkapan kerja (Budiasa, 2021).

Kinerja

Kinerja menunjukkan keluaran setiap aktivitas yang dilakukan oleh pegawai baik yang diukur berdasarkan pencapaian individu maupun kelompok (Maryati, 2021). Kinerja diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas keluaran berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja pegawai harus sesuai dengan tujuan organisasi melalui berbagai strategi operasional. Kinerja dapat diukur berdasarkan indikator profesionalitas, produktivitas, *timeline*, pengendalian sumber daya serta dedikasi dan integritas (Maryati, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Disain penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan model regresi linier ganda. Populasi penelitian menunjukkan semua objek dan subjek yang terkait dengan penelitian (Sukesi, 2020). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai BAPPERIDA Kabupaten Madiun dengan jumlah 36 pegawai. Seluruh anggota populasi dalam penelitian ini merupakan sampel yang dilibatkan sebagai responden penelitian. Hal ini mengacu pada konsep sampling (Riyanto & Hatmawan, 2020) yang menerapkan jumlah sampling minimal sebanyak 30 responden untuk menghasilkan representasi populasi penelitian kuantitatif yang optimal, valid dan tidak bias.

Jumlah populasi yang terbatas yaitu kurang dari 100, sehingga teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan metode pengambilan seluruh anggota populasi menjadi responden dalam penelitian karena jumlahnya yang relatif kecil (Tarjo, 2021). Sehingga jumlah sampel penelitian ini yaitu 36 responden yang seluruhnya merupakan pegawai aktif di BAPPERIDA Kabupaten Madiun. Metode ini dipilih sebagai bentuk kehati-hatian agar seluruh sampel tidak salah dalam menginterpretasikan karakter populasi.

Dalam analisisnya, penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari penyebaran angket. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan angket dengan skala *likert* dengan skor 1-5. Dalam skala *likert*, jika responden memilih skor 1 artinya Sangat tidak setuju (STS), skor 2 Tidak setuju (TS), skor 3 Kurang setuju (KS), skor 4 Setuju (S), dan skor 5 sangat setuju (SS) (Sukesi, 2020). Pilihan jawaban menunjukkan opini responden pada masing-masing indikator variabel operasional.

Metode analisis menggunakan analisis regresi linier ganda menggunakan SPSS V.24. metode model regresi linier ganda menguji hubungan parsial dan simultan melalui uji t dan uji F (Sugiyono, 2022). Indikator analisis diamati melalui perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} serta *sig.* dan α (0,05). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau *sig.* $< \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau *sig.* $> \alpha$ (0,05) maka tidak berpengaruh. Sedangkan uji F dapat menyimpulkan analisis hubungan simultan melalui perbandingan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} atau *sig.* dengan α (5%). Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau *sig.* $< \alpha$ (0,05) maka berpengaruh, sedangkan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau *sig.* $> \alpha$ (0,05) maka tidak berpengaruh.

Selain itu, penelitian ini menganalisis pengaruh dominan variabel bebas. Uji dominan dilakukan melalui metode hasil *standardize Coefficients (Beta)*. Hasil ini dapat diamati dengan melihat perbandingan nilai hasil *standardize Coefficients (Beta)* yang paling tinggi diantara variabel bebas pada tabel *Coefficient* (Indartini & Mutmainah, 2024).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Madiun. Instansi ini merupakan bagian dari suksesor perencanaan dan pengawasan pembangunan di daerah Kabupaten Madiun. BAPPERIDA mempunyai tugas dan fungsi sebagai pembantu Bupati dalam merancang, mengawasi dan mengendalikan pembangunan serta pengembangan inovasi daerah Kabupaten Madiun khususnya dalam meningkatkan fasilitas dan pelayanan publik.

Hasil

Berdasarkan hasil pengumpulan data primer pada 36 responden yang merupakan pegawai BAPPERIDA Kabupaten Madiun diperoleh data berupa karakteristik responden meliputi jenis kelamin, status kepegawaian, jenjang kependidikan, serta masa kerja. Selain itu diperoleh jawaban responden berdasarkan indikator pada variabel budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja.

Deskripsi Responden

Deskripsi responden diklasifikasikan ke dalam jenis kelamin, status kepegawaian, jenjang kependidikan, serta masa kerja.

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Keterangan	Frekuensi (orang)
1	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	20
	Perempuan	16
2	Status Kepegawaian	
	PNS	30
	PPPK	6
3	Jenjang Pendidikan	
	D3	2
	D4	1
	S1	15
	S2	14
	SMA Sederajat	4
4	Masa Kerja Pegawai	
	0-5 tahun	4
	6-10 tahun	2
	>11 tahun	30

Sumber: BAPPERIDA Kabupaten Madiun 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diamati bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan mempunyai proporsi yang hampir seimbang. Jumlah responden laki-laki 20 orang dan responden perempuan 16 orang. Pada klasifikasi status kepegawaian, seluruh pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun bersatus ASN dimana responden berstatus PNS sejumlah 30 orang dan sisanya 6 orang berstatus PPPK. Pada klasifikasi jenjang pendidikan, responden didominasi lulusan S1 sebanyak 15 orang dan lulusan S2 sebanyak 14 orang. Sisanya lulusan SMA sederajat sebanyak 4 orang, D3 2 orang dan sisanya D4 1 orang. Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh pegawai yang telah mengabdikan selama lebih dari 11 tahun sejumlah 30 orang. Sisanya, 0-5 tahun sebanyak 4 orang dan 6-10 tahun sebanyak 2 orang.

Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian menggunakan model regresi linier ganda pada SPSS V.24 diperoleh hasil uji *Coefficient* berikut:

Tabel 3. Uji *Coefficient*

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	3,217	1,697		1,896	0,067
	X1	0,092	0,124	0,096	0,743	0,463
	X2	0,016	0,090	0,019	0,182	0,857
	X3	0,869	0,109	0,825	7,965	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah Tahun 2026

Berdasarkan tabel *Coefficeient* dapat ditentukan persamaan regresi berikut:

$$Y = 3,217 + 0,092 X_1 + 0,016 X_2 + 0,869X_3$$

Persamaan di atas dapat menjadi dasar analisis pengaruh koefisien terhadap model regresi. Masing-masing koefisien mempunyai nilai kontribusi yang berbeda pada model linier dimana:

$\alpha = 3,217$, artinya, nilai Y (kinerja pegawai) 3,217 jika variabel budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0.

$b_1 = 0,092$, artinya, nilai Y (kinerja pegawai) bertambah 0,092 jika budaya organisasi (X_1) naik sebesar 1 poin dan variabel kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0 .

$b_2 = 0,016$, artinya, nilai Y (kinerja pegawai) bertambah 0,016 jika kompetensi (X_2) naik sebesar 1 dan variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0.

$b_3 = 0,869$, artinya, nilai Y (kinerja pegawai) bertambah 0,869 jika lingkungan kerja (X_3) naik sebesar 1 dan variabel kompetensi (X_2) dan budaya organisasi (X_1) bernilai 0.

a. Analisis Parsial

Analisis parsial dilakukan menggunakan metode uji t. Jumlah $n = 36$ dengan 4 varaibel ($df1 = 3$, $df2 = 32$, $\alpha = 0,05$) sehingga nilai t_{Tabel} sebesar 1,694. Melalui analisis pada Tabel 2 maka indikator kesimpulan pengaruh variabel bebas secara parsial dapat dijelaskan berikut:

a) Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun menunjukkan tidak ada pengaruh. Nilai t_{hitung}

$(0,743) < t_{\text{Tabel}} (1,694)$ dan nilai *Sig.* $0,463 > \alpha (0,05)$ tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun menunjukkan tidak ada pengaruh. Nilai $t_{\text{hitung}} (0,182) < t_{\text{Tabel}} (1,694)$ dan nilai *Sig.* $0,857 > \alpha (0,05)$ maka tidak berpengaruh.

c) Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun menunjukkan ada pengaruh. Nilai $t_{\text{hitung}} (7,965) > t_{\text{Tabel}} (1,694)$ dan nilai *Sig.* $0,000 < \alpha (0,05)$ maka berpengaruh.

b. Analisis Simultan

Analisis siltultan dilakukan dengan metode uji F. Indikator kesimpulan uji simultan dapat diamati berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3. Uji Anova

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	84,786	3	28,262	42,027	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	21,519	32	0,672		
	<i>Total</i>	106,306	35			

Sumber: Data Primer yang Diolah Tahun 2026

Nilai $n = 36$ ($df_1 = 3$, $df_2 = 32$, $\alpha = 0,05$) sehingga F_{Tabel} sebesar 2.7581. uji simultan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Nilai $F_{\text{hitung}} (42,027) > F_{\text{Tabel}} (2.7581)$ dan *Sig.* $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka berpengaruh.

c. Analisis Dominan

Analisis dominan merupakan uji dominasi pengaruh terbesar pada variabel bebas. Indikator penilaian terletak pada nilai *Standardized Coefficients Beta* pada Tabel *Coefficient*. Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *Standardized Coefficients Beta* paling besar yaitu 0,825. Sehingga variabel lingkungan kerja mendominasi pengaruh perubahan pada kinerja. Sedangkan variabel budaya kerja sebesar 0,096 dan variabel kompetensi paling kecil yaitu 0,019.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun

Temuan penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh kajian empiris Giawa et al. (2024). Budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun karena salah satu penerapan pola *Top Down*. Sistem kerja ini mengaburkan nilai dan norma yang seharusnya menjadi standar sikap dan perilaku pegawai. Tanpa adanya standar nilai dan norma pegawai tidak mempunyai landasan dalam menentukan sikap dan perilaku yang mempengaruhi dorongan bekerja serta pengambilan keputusan yang tepat sesuai visi dan misi organisasi.

Pada konsep penerapan kesadaran nilai dan norma pada pegawai, seharusnya budaya organisasi menjadi sistem kendali yang mendorong tanggung jawab penyelesaian kerja profesional sehingga kinerja pegawai meningkat (Berkatilah, 2023). Budaya organisasi menjadi standar kerja dan sistem nilai yang mengakar kuat untuk mempertahankan dan mengembangkan pola perilaku pegawai sehingga dapat bekerja secara sukarela dan bahagia. Namun penerapan pola *Top Down* pada kepemimpinan BAPPERIDA Kabupaten Madiun menghambat terbentuknya budaya yang ideal. Sehingga pegawai hanya sekedar mengerjakan apa yang diperintahkan atasan tanpa ada keinginan untuk meningkatkan profesionalitas.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh kajian empiris Hidayat (2021). Sumber daya manusia menjadi faktor paling penting dalam manajemen dan operasional organisasi. BAPPERIDA Kabupaten Madiun sebagai salah satu instansi pelayanan publik selama ini masih mengacu manajemen sumber daya manusia yang fokus pada pemenuhan struktural dibanding penempatan berdasarkan kompetensi pegawai. Akibatnya, banyak penempatan pegawai yang tidak sesuai kualifikasi yang menghambat penyelesaian tugas dan tanggung

jawab profesional. Misalnya, penempatan kualifikasi pendidikan non-teknik pada penugasan yang berbasis teknik informasi.

Padahal menurut Aulia et al. (2024) kompetensi dalam penempatan kerja sangat penting. Kompetensi berkontribusi dalam penyelesaian tugas yang profesional, tepat dan cepat. Oleh karena itu perlu konsep manajemen penempatan pegawai melalui asa “*The Right Man on The Right Place at The Right Time*”. BAPPERIDA Kabupaten Madiun belum menjalankan prinsip ini, dimana penempatan pegawai masih diisi berdasarkan kebutuhan struktural bukan kompetensi yang tersedia. Akibatnya banyak pegawai yang harus memenuhi beban pekerjaan di luar bidang kompetensinya dalam jangka waktu lama. Hal ini beresiko pada penurunan kualitas pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas program pembangunan daerah.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh kajian empiris Herdiyansyah et al. (2021). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena menstimulasi dorongan kerja yang positif. Kajian empiris Armansyah (2024) juga membuktikan temuan yang sama. Dimana pegawai yang berada pada lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dengan peralatan dan fasilitas memadai cenderung mempunyai peningkatan kinerja yang positif. Lingkungan kerja yang ideal tidak hanya dibangun berdasarkan kelengkapan alat, fasilitas fisik seperti gedung, lantai, perabotan serta interior yang nyaman. Namun, juga interaksi dan hubungan interpersonal yang dibangun di dalamnya.

Suasana yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis mengurangi resiko konflik dan memacu produktifitas pegawai lebih tinggi. Selama ini BAPPERIDA Kabupaten Madiun telah membangun lingkungan kerja yang ideal. BAPPERIDA Kabupaten Madiun telah menyediakan fasilitas memadai untuk ruang kerja, ruang rapat, fasilitas gedung dan peralatan kerja yang memadai. Selain itu, komunikasi interpersonal dalam konteks horizontal dan vertikal dikembangkan secara harmonis dan humanis untuk mengkoordinasikan instruksi, kebijakan dan informasi yang valid dan

berkesinambungan. Kondisi lingkungan fisik, psikologi, dan interaksi yang ideal mendorong kinerja pegawai semakin tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun

Temuan ini membuktikan bahwa kombinasi antara budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perubahan kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh kajian empiris (Nur et al., 2020). Artinya, untuk mencapai kinerja yang tinggi manajemen perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Berbagai faktor tersebut tidak dapat berkerja secara terpisah untuk menghasilkan kinerja yang efektif. Kombinasi ketiga variabel dapat mendorong pemenuhan kebutuhan pengelolaan dan motivasi pada pegawai.

Kombinasi ketiga variabel dalam mempengaruhi kinerja tidak terlepas dari peran sikap kepemimpinan dalam mengintegrasikan komunikasi dan strategi pengendalian sumber daya manusia (Indartini et al., 2023). BAPPERIDA Kabupaten Madiun mengkolaborasikan ketiga aspek menjadi bentuk etos kerja, standar moral dan *engagement*. Langkah konkret yang dilakukan oleh BAPPERIDA Kabupaten Madiun diantaranya memberikan pelatihan keterampilan pegawai, peningkatan kualifikasi dengan studi lanjut, diskusi terbuka, membudayakan sikap disiplin dan pemenuhan peralatan dan fasilitas kerja yang memadai.

Variabel Paling Dominan

Berdasarkan analisis pada Tabel 2 ditemukan bahwa variabel paling dominan yaitu lingkungan kerja. Temuan ini diprekuat oleh kajian empiris (Awaluddin et al., 2025). Lingkungan kerja yang mendukung merupakan stimulasi paling efektif bagi pegawai untuk bekerja. Tanpa lingkungan yang kondusif pegawai akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pemenuhan dan pembentukan lingkungan kerja yang ideal menjadi prioritas manajemen sebagai wadah dalam membangun budaya kerja yang dinamis, transparan dan profesional.

BAPPERIDA Kabupaten Madiun telah melakukan berbagai upaya dalam mendorong lingkungan kerja yang ideal. Kompetensi pegawai yang tinggi akan sia-sia jika lingkungan kerja tidak memberikan dukungan positif. Hal ini dapat berdampak pada

pengurang dorongan kerja. Begitu juga pada pembiasaan budaya organisasi, lingkungan kerja menjadi wadah bagi penerapan interaksi, etos kerja, nilai norma dalam menjalankan organisasi. Peran optimal lingkungan kerja perlu didukung oleh kolaborasi aspek lain yang mampu meningkatkan kinerja (Armansyah, 2024). BAPPERIDA Kabupaten Madiun sebagai badan penyedia layanan umum berusaha meningkatkan lingkungan kerja yang ideal dari berbagai aspek, seperti pelatihan, penguatan budaya organisasi, dan program serta kebijakan yang dinamis dan humanis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, pertama secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun. Kedua, secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun. Ketiga, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun. Keempat, secara bersama-sama budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun. Kelima, lingkungan kerja merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun. Untuk menguatkan peran budaya organisasi, meningkatkan kompetensi dan membangun lingkungan kerja yang kondisional dalam rangka meningkatkan kinerja, BAPPERIDA Kabupaten Madiun perlu melaksanakan langkah konkret seperti menyusun SOP, *Training Need Analysis*, dan menerapkan *employee well-being*.

DAFTAR REFERENSI

- Anitra, V., Lestary, L., & Karhab, R. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11649>
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Aulia, M., Setiawan, I., & Febriadi, H. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Negara*, 6(1), 79–85. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/aliidarabalad/article/view/292/237>

- Awaluddin, Latif, N., & Ismail, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Tanralili Kabupaten Maros. *POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 7(1), 76–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.46918/point.v7i1.2614>
- Berkatilah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kecamatan Juai Kabupaten Balangan. *Al 'Idara Balad*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.5.1.270>
- BKN. (2025). *Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN*. <https://www.bkn.go.id/layanan/pengukuran-indeks-profesionalitas-asn/>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Giawa, W., Gulo, D., & Tampubolon, K. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Utara. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 409–420. <https://doi.org/https://doi.org/10.61290/gm.v15i1.971>
- Herdiyansyah, J. D., Indartini, M., & Herawati, N. Rachma. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada PT Global Konstruksi Prakasa Madiun. *JAMER: Jurnal Akuntansi Merdeka*, 2(2), 63–68. <https://doi.org/10.33319/jamer.v2i2.62>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 5(1), 16–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Indartini, M., Rohmatiah, A., & Darmoko, H. W. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, teamwork dan kompensasi dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Ngawi. *JURNAL EKOMAKS: Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 12(2), 329–338. <https://doi.org/10.33319/jeko.v12i2.150>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda. Yogyakarta: Lakeisha.
- Kompas.com. (2026, April 6). *Bappenas: ASN “Kerja Main-Main Tapi Gajinya Serius” Warisan Masa Lalu*. <https://lestari.kompas.com/read/2026/04/06/091418586/bappenas-asn-kerja-main-main-tapi-gajinya-serius-warisan-masa-lalu>
- Maryati, T. (2021). *Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Nur, F. M., Nurmawati, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2), 456–466. <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/article/viewFile/1460/1293>
- Putra, M. T., Indartini, M., & Rohmatiah, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 13(1), 374:382. <https://doi.org/https://doi.org/10.33319/jeko.v13i1.156>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan*. *Roziana Ainul Hidayati* (2) (Vol. 2, Number 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Setyowati, D. E., Paselle, E., A, S. K. S., & Dahliani, Y. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Padang: Lingkar Edukasi Indonesia.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukesi. (2020). *Riset Pemasaran*. Surabaya: Unitomo Press.
- Syihabuddin, M., Saripudin, & Magdalena, P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Motivasi Karyawan terhadap Distrupsi Teknologi Departemen Kementerian Agama Kabupaten Jepara. *Edunomika*, 6(2), 1–3. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v6i2.5473>
- Tarjo. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik (2009).