

## Analisis Kinerja Pegawai Camat dengan Memperhatikan Faktor Lingkungan, Budaya Kerja dan Reward (Studi pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen)

Erizal Erizal<sup>1</sup> & Kamaruddin Kamaruddin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen - Aceh  
\*email: erizal010579@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh  
\*email: kamal@uniki.ac.id

### Article history

Received:  
October 5, 2024  
Accepted:  
December 7, 2024  
Published:  
December 10, 2024

Page:  
1 – 7

**Keywords:**  
*employee performance,  
environment,  
work culture,  
rewards*



© 2023  
Oleh authors. SingKite Journal;  
*Management, Business and  
Entrepreneurship*. Artikel ini  
bersifat open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan *Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License*.

**ABSTRACT:** *Analysis of employee performance, a necessity that continues to be evaluated, includes factors that influence it, such as the work environment, work culture and the existence of reward programs. This is the focus of this research. Using associative methods with a quantitative approach. The sample in this study was all employees of the Kuala District Office, Bireuen Regency, totaling 42 people. Data collection techniques through questionnaires and causal analysis between variables using path analysis models. As a result, it is known that (1) between the exogenous variables, namely work environment, work culture and rewards, there is a significant causal relationship, (2) so that the direct and indirect influence of each work environment, work culture and rewards factors on employee performance is 43.81 %, 33.83% and 51.03%. (3) The simultaneous contribution of the three factors to changes in employee performance levels was 54.3%.*

**ABSTRAK:** Analisis kinerja pegawai, suatu keniscayaan yang terus menjadi evaluasi, termasuk faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja, budaya kerja dan adanya program reward. Hal ini yang menjadi lokus penelitian ini. Menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kuala Kabupaten Bireuen yang berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis kausal antar variabel dengan model analisis jalur. Hasilnya, diketahui (1) antar variabel eksogen yakni lingkungan kerja, budaya kerja dan reward terdapat hubungan kausal yang signifikans, (2) sehingga pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing faktor lingkungan kerja, budaya kerja dan reward terhadap kinerja pegawai sebesar 43,81%, 33,83% dan 51,03%. (3) Kontribusi secara serempak ketiga faktor pada perubahan tingkat kinerja pegawai sebesar 54,3%.

### 1. Pendahuluan

Kondisi lingkungan kerja identik dengan keadaan yang mendukung proses jalannya pekerjaannya, sebab lingkungan kerja yang baik dan kondusif mempunyai kaitan erat terhadap kinerja pegawai yakni dengan efektifnya pelaksanaan operasional organisasi. Menurut Mardiana dalam Budianto dan Amelia (2015) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Taohid et.al., (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki peluang dalam meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat meningkatkan budaya kerja pegawai.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik (Nurhaida, 2010; Novita, 2013). Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam organisasi (Sedarmayanti, 2013). Seseorang bekerja di dalam organisasi tidaklah seorang diri, dan

dalam melakukan aktivitas, orang tersebut juga membutuhkan bantuan orang lain. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2013).

Menurut Simanjutak (2013) aspek pembentuk lingkungan kerja, terdiri atas pelayanan kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Juga kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, serta hubungan antar pegawai, akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja (Muntasir & Konadi W., 2022)

Disamping itu, faktor budaya kerja usaha paling jelas mendukung semangat dan produktivitas kerja. Dukungan budaya kerja yang baik mampu memberikan pengaruh positif pada organisasi dimanapun berada. Hal yang paling menarik dalam pemerintahan daerah, seperti di kecamatan saat ini adalah pudarnya atau berkurangnya nilai-nilai dalam bekerja seperti budaya malu pada diri pegawai, hal tersebut nampak dari banyaknya kasus korupsi, kasus pelanggaran kode etik, kasus asusila, kasus narkoba, kasus suap dan berbagai kasus lainnya yang menjaring para pegawai pemerintah, masalah tersebut menjadi hal besar dampak dari akumulasi kebiasaan dan nilai-nilai yang dianggap wajar, sehingga dapat menjadi bumerang yang mampu menghancurkan citra dan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) “Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan organisasi atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan organisasi kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu”.

Fenomena pada kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen masih terbentuk budaya-budaya kerja yang ada dan hal tersebut kerap kali mengganggu dan menghambat jalannya kinerja anggota dan organisasi, stigma budaya tersebut seperti masih adanya budaya kurang disiplin dan kurang profesional dalam bekerja, sehingga akibat permasalahan ini berdampak kepada aktivitas kerja pegawai, yakni kurang optimal dalam bekerja. Karena harapan mereka sulit untuk dicapai sehingga secara umum mereka bekerja hanya menunaikan kewajiban saja namun tidak lebih dari itu dengan kata lain mereka bekerja seperti tanpa tujuan yang jelas, sehingga hal ini berdampak terhadap kegiatan kinerja selama ini.

Aplikasi fungsi-fungsi MSDM di lingkungan pemerintah daerah juga terjadi gap jika dibandingkan dengan idealisme teoritis (Hildani & Kamaruddin K., 2023). Secara teoritis pemerintah daerah memiliki hak untuk melaksanakan fungsi itu mulai dari pengadaan hingga pemberhentian kerja, namun realisasinya ternyata ada fungsi yang masih dikendalikan oleh pemerintah pusat misalnya dalam penetapan jabatan (Riza F. dan Kamaruddin, 2023)

Kita sadari, upaya pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dari kinerja dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sehubungan tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai faktor yang perlu diperhatikan juga adalah masalah penghargaan (*reward*). Penghargaan sangat penting bagi organisasi/instansi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan biaya yang penting, disamping pertimbangan tersebut penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai.

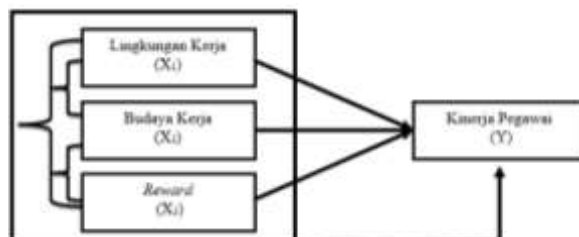
Nitisemito (2016) menjelaskan penghargaan (*reward*) merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada para pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena pegawai mereka dapat bekerja secara baik. Penghargaan tersebut bisa berbentuk uang secara langsung (uang, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi dan liburan). Dengan diberikannya penghargaan tersebut akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Faktor yang tak kalah penting dalam manajemen SDM organisasi harus memperhatikan kebutuhan dan pendapatan pegawai. Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya salah satu upaya yang ditempuh dengan memberikan kompensasi dan reward yang memuaskan (Rizkan & Azhari A., 2022).

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa studi kasus pada pegawai kantor Camat Kuala kabupaten Bireuen – Aceh. Dengan menggunakan penelitian asosiatif secara kuantitatif. Pengumpulan menggunakan angket dengan skala likert-5. Yang kemudian dilakukan transformasi data ke dalam skala interval dengan metode successive interval. Dengan variabel sebagaimana dideskripsikan dalam model struktural berikut:



Gambar 1. Variabel dan Model Desain penelitian

### Metode Analisa Data

Alat analisis menggunakan statistik inferensial berdasarkan model structural sehingga dilakukan pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*). Penggunaan analisis jalur, suatu alternatif dalam menjawab permasalahan, disebabkan antar variabel bebas atau eksogen terdapat hubungan kausalitas (Marwan et al., 2023).

### Pengujian Asumsi Klasik

Untuk menggunakan statistik inferensial melalui analisis jalur, mensyaratkan terpenuhi asumsi klasik, yakni linieritas, heterosidasitas dan multikolinieritas. Serta diketahui data berdistribusi normalitas.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Karakteristik Responden

Objek penelitian adalah para pegawai di kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen, dengan sampel penelitian 42 orang sebagai responden, dan karakteristik responden dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Pegawai (responden) Kantor Camat Kuala Kab. Bireuen

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	24	57,1
Perempuan	18	42,9
Setatus Perkawinan:		
Belum Menikah	8	19
Menikah	32	76,2
Janda / Duda	2	4,8
Usia:		
20 – 30 Tahun	5	11,9
31 – 40 Tahun	21	50
41 – 50 Tahun	9	21,4
> 50 Tahun	7	16,7
Pendidikan Terakhir:		
SMA	22	52,4
Diploma	1	2,3
Sarjana	19	45,3
Pascasarjana	-	-

#### 2). Hasil Analisis Deskriptif

Dalam analisis secara deskriptif bertujuan memberi gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, diperoleh informasi berikut ini.

Tabel 2. Persepsi Penilaian Pegawai

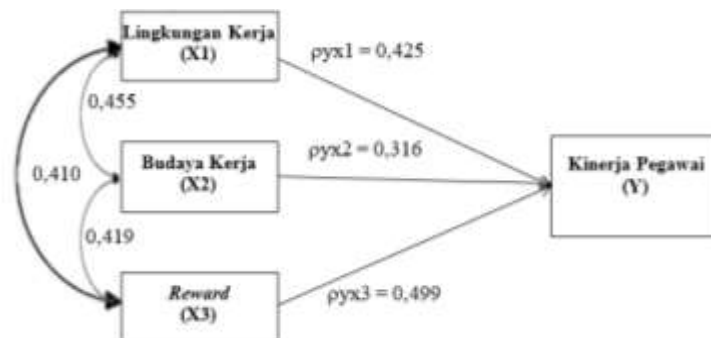
Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
<b>Lingkungan kerja</b>	-	4	105	101	36
Jumlah Skor Penelitian = 984					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 6 butir kuisioner x 42 responden = 1260					
Persentase Pencapaian Lingkungan kerja = 78,09%					
<b>Budaya kerja</b>	-	15	213	165	27
Jumlah Skor Penelitian = 1680					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisioner x 42 responden = 2520					
Persentase Pencapaian Budaya kerja = 66,66%					
<b>Reward</b>	-	15	214	92	12
Jumlah Skor Penelitian = 1341					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 8 butir kuisioner x 42 responden = 1680					
Persentase Pencapaian Reward = 79,82%					
<b>Kinerja pegawai</b>	-	3	123	105	18
Jumlah Skor Penelitian = 996					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 6 butir kuisioner x 42 responden = 1260					
Persentase Pencapaian Kinerja pegawai = 79,04%					

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Pencapaian aspek lingkungan kerja menurut persepsi pegawai sudah baik, walaupun belum optimal, diperoleh pencapaiannya sebesar 78,09%.
- Juga demikian dalam hal budaya kerja, belum optimal, namun sudah dikelola dengan baik baru mencapai 66,66%.
- Dari aspek *reward* menurut persepsi pegawai, pencapaiannya sebesar 79,82%, hal ini dianggap baik.
- Dan melalui ukuran tingkat kinerja pegawai baru mencapai 79,04% dari harapan ideal.

### 3). Hasil Analisis Jalur

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 2. Hasil koefisien Jalur Penelitian

Hasil uji signifikansi model jalur, secara statistik semua variabel eksogen yakni lingkungan kerja, budaya kerja dan reward, terbukti signifikans ada taraf uji 5%, sebagaimana ditunjukkan hasil uji berikut (tabel 3).

Tabel 3. Taksiran Koefisien Jalur dan Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	5.045	4.820		5.047	.000
Lingkungan kerja	.114	.120	.425	4.866	.000
Budaya kerja	.104	.113	.316	3.725	.000
Reward	.130	.164	.499	5.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## b. Pembahasan

Berdasarkan bagan struktur model jalur diatas (gambar 2), maka dapat dihitung pengaruh masing-masing variabel eksogen, yakni:

### 1). Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Faktor Lingkungan Kerja

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1}$ ) 0,425, adalah:  $(0,425)^2 \times 100\% = 18,06\%$ .

Besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui hubungan kausal dengan budaya kerja sebesar  $(0,425)(0,455)(0,316) \times 100\% = 12,41\%$ . Dan melalui *reward* sebesar  $(0,425)(0,410)(0,499) \times 100\% = 13,34\%$ .

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh total lingkungan kerja, yakni :  $18,06\% + 12,41\% + 13,34\%$  sebesar  $43,81\%$ . Hasil ini didukung penelitian Surya B., & Kamaruddin K. (2023) yang menyatakan terdapat kontribusi pengaruh langsung dan tidak langsung faktor lingkungan kerjaterhadap kinerja sebesar  $34,64\%$ .

### 2). Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Budaya Kerja

Besarnya pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2}$ ) 0,316, diperoleh sebesar  $(0,316)^2 \times 100\% = 9,98\%$ .

Besarnya pengaruh tak langsung budaya kerja melalui hubungan kausal dengan lingkungan kerja sebesar  $(0,316)(0,419)(0,425) \times 100\% = 11,6\%$ . Dan melalui *reward* sebesar  $(0,316)(0,410)(0,499) \times 100\% = 12,25\%$ .

Berdasarkan hal diatas, maka pengaruh total budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $33,83\%$ . Hasil ini didukung penelitian Abdullah & M. Yusuf (2023), menemukan terdapat pengaruh yang signifikans dan positif budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Kamaruddin, dkk (2022), mendukung bahwa budaya organisasi sekolah khususnya budaya kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD. Juga penelitian Abdullah, Azhari dan Abqa (2023) menemukan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja (termasuk kompetensi).

### 3). Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja pegawai dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3}$ ) 0,499, diperoleh  $(0,499)^2 \times 100\% = 24,90\%$ .

Besarnya pengaruh tak langsung *reward* melalui hubungan kausal dengan lingkungan kerja sebesar  $(0,499)(0,419)(0,425) \times 100\% = 13,43\%$ . Dan melalui budaya kerja sebesar  $(0,499)(0,455)(0,316) \times 100\% = 12,7\%$ .

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka besarnya pengaruh total faktor *reward* terhadap kinerja pegawai, yakni  $24,90\% + 13,43\% + 12,7\%$  atau sebesar  $51,03\%$ .

### 4. Analisis Persamaan dalam Model Jalur

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah:

$$Y = 0,425 X_1 + 0,316 X_2 + 0,499 X_3$$

(Dimana: Y = Kinerja Pegawai,  $X_1$ = Lingkungan kerja,  $X_2$ = Budaya kerja,  $X_3$  = *Reward*)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif, artinya apabila lingkungan kerja aman dan kondusif disaat pegawai sedang bekerja maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,425 satuan. Jika tingkat lingkungan kerja meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar  $4,25\%$ .

Variabel budaya kerja juga berpengaruh positif, jika budaya kerja pegawai dalam organisasi berjalan dengan baik maka akan menaikkan rata-rata 0,316 satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% budaya kerja maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar  $3,16\%$ .

Variabel *reward* berpengaruh positif sebesar 0,499 artinya apabila *reward* yang diterima pegawai mencukupi kebutuhan pegawai maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,499 satuan, atau 4,99%.

Nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mengungkap hubungan secara simultan diperoleh berikut ini:

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 <sup>a</sup>	.543	.183	1.875	1.467

a. Predictors: (Constant), *Reward*, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi menyatakan hubungan antara variabel eksogen yakni lingkungan kerja, budaya kerja dan *reward* terhadap kinerja pegawai, memiliki keeratan yang sangat tinggi sebesar 0,793. Sedangkan atas dasar nilai koefisien determinasi, menyatakan kontribusi faktor lingkungan kerja, budaya kerja dan *reward* secara bersamaan (simultans) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen sebesar 54,3%.

Penelitian Azmi A., & Kamaruddin K. (2024) membuktikan kinerja guru dipengaruhi, baik langsung dan tidak langsung dari faktor iklim organisasi sekolah, faktor lingkungan kerja dan faktor kepuasan kerja.

Nitisemito (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Disamping itu faktor budaya kerja suatu keniscayaan, yang menurut Tika (2018) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, Karena menurut Dessler (2015) bahwa budaya kerja merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya, dan dapat terwujud sumber daya manusia aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, profesional, berkinerja tinggi dan bertanggung jawab (Permen PAN RB No 39, 2012).

Kemudian, juga secara manajemen perlu perhatian akan kecukupan kebutuhan pokok pegawai. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, pimpinan instansi/organisasi perlu memperhatikan akan kebutuhan pegawainya, melalui adanya imbalan atau kompensasi dan juga *reward* atas komotmen dan prestasi pegawai. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi *reward* yang layak. Wibowo (2017) menyatakan tujuan utama program penghargaan (*reward*) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada penelitian dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan analisa kinerja pegawai berdasarkan aspek lingkungan kerja pegawai menyatakan besar pengaruh atau kontribusinya pada kinerja 43,81%. Sedangkan faktor budaya kerja memberi kontribusi sebesar 33,83%. Dan program kompensasi berupa *reward* atas kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen yakni sebesar 51,03%.
- Hasil analisis data, juga membuktikan secara simultan faktor lingkungan kerja, budaya kerja dan *reward* memberi kontribusi besar terhadap kinerja Pegawai, sebesar 54,3%.
- Secara statistik dinyatakan adanya hubungan kausal antar variabel eksogen, yakni lingkungan kerja, budaya kerja dan *reward*, rata-rata cukup kuat duaras 40%. Hal ini menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen.

#### Daftar Pustaka

- Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 1-12.

- Abdullah, A., & Yusuf, M. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. *Peusangan*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i1.2026>
- Alamzah, Limawandoyo, Eric dan Augustinus Simanjuntak (2013). Jurnal Manajemen Bisnis: Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Aneka Sejahtera Engineering, *Universitas Kristen Petra, Vol. 1 No. 2*
- Azmi Azmi, Kamaruddin K. (2024). Analisis Kinerja Guru Memperhatikan Iklim Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *peusangan–Almuslim Journal of Education Management*, 2(1), 131-139, ISSN 2988-1552; [journal.umuslim.ac.id/index-php/psg](http://journal.umuslim.ac.id/index-php/psg), DOI: <https://doi.org/10.51179/psg.v2i1.2769>
- Dessler. Gary (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Hildani, Kamaruddin Kamaruddin (2024). Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai, *indOmera*, Vol 5 No 9 (Maret 2024), pp.41-51, e-ISSN:2721-382X
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*,11(03), 673-681.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Muntasir & Win Konadi (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen), *Jurnal indOmera*, 3(5), 48-56, <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.233>
- Nitisemito (2016). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Ketiga., Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhaida, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I Nangroe Aceh Darussalam - Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara.
- Pabundu M. Tika. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rizkan Abqa & Azhari A. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan pada RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah, *Jurnal indOmera*, 3(5), 39-47, <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.232>
- Riza, F., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Penerapan Jabatan Fungsional dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 12(24), 25-32.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–91, ISSN: 1693-1688. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>
- Sedarmayanti (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Surya B, Kamaruddin K. (2023), Kontribusi Perak Kepemimpinan Kepala Sekolah. Lingkungan sekolah dan Pelatihan guru terhadap Kinerja guru Penjaskes di SMP se-Kabupaten Bireuen, *peusangan–Almuslim Journal of Education Management*, 1(1), 1-11; ISSN 2988-1552; [journal.umuslim.ac.id/index-php/psg](http://journal.umuslim.ac.id/index-php/psg)
- Wibowo (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.