

## Kompetensi, Sikap Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Aceh Tengah

Darmawansyah Putra<sup>1\*</sup>, Teuku Muhammad Nur<sup>2</sup>, Wirda Inayati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dinas Perumahan dan Permukiman Kab. Aceh Tengah  
\*email: amanreisyah1899@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen  
email: teuku5982@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i3.84>

### Article history

Received:  
November 10, 2025  
Accepted:  
November 15, 2025  
Published:  
December 6, 2025

Page:  
45 – 53

### Keywords;

competency, work attitude,  
work environment,  
employee performance



© 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:** The study aimed to analyze the contribution of competency, work attitude, and work environment aspects to improving employee performance. The study was conducted on employees of the Housing and Settlement Service of Central Aceh Regency. The study employed a quantitative associative approach, supported by path analysis. The results revealed: (1) there is a causal relationship between the three causal factors: competency, work attitude, and work environment, with a moderate categorization. (2) Employee competency, work attitude, and work environment significantly influence employee performance by 56.24%, while work attitude contributes 57.21%, and the work environment 36.98%. (3) Simultaneously, competency, work attitude, and work environment contribute positively to improving employee performance by 72.2%.

**ABSTRAK:** Penelitian bertujuan menganalisis kontribusi aspek kompetensi, sikap kerja, dan lingkungan kerja pada peningkatan kinerja pegawai. Yang dilakukan studi pada pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Aceh Tengah. Penelitian menerapkan jenis asosiatif kuantitatif, dengan pembuktiannya dengan analisis jalur. Hasilnya ditemukan, bahwa: (1) terdapat relasi secara kausal ketiga faktor penyebab, yakni kompetensi, sikap kerja dan lingkungan kerja dengan kategori sedang. (2) Faktor kompetensi pegawai dengan sikap kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 56,24%, sedangkan sikap kerja sebesar 57,21%, dan lingkungan kerja 36,98%. (3) Secara simultan kompetensi, sikap kerja dan lingkungan kerja memberi kontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 72,2%.

### 1. Pendahuluan

Kemajuan inovasi teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin pesat melahirkan paradigma baru dari sumber daya manusia menjadi *human capital* yang merupakan salah satu komponen utama dari *intellectual capital (intangible asset)* dimana pegawai saat ini dipandang sebagai modal atau aset yang tidak berwujud yang memiliki banyak keunggulan (Schermerhon dalam Kasmawati, 2017). Organisasi perlu memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing yang tinggi sehingga nantinya dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok

fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompetensi, sikap kerja dan lingkungan kerja.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai pada bidangnya. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan. Selama ini banyak Instansi Pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13/2003 sudah digariskan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Beberapa penelitian, juga membuktikan hal ini, seperti penelitian Munawwarah, M., & Fauzi, F. (2023) mengkaji dampak kompetensi pada kinerja pegawai, Laila, & Konadi W. (2022) membuktikan dampak kompetensi dan kinerja guru serta Basri, *et al.* (2025), dampak kompetensi pada profesional kerja pegawai.

Selain kompetensi, sikap kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh pegawai tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sikap kerja juga diartikan sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Juga, sikap kerja membuat suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Sebagaimana dinyatakan Azwar (2018) bahwa sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut.

Sikap kerja ada kaitan dengan karakteristik dan perilaku, yang berpandangan selalu manfaat (*benefit*), biaya (*cost*), kepercayaan (*trust*), serta pengalaman dan kemampuan (*skill*) dalam menggunakan teknologi dan bekerja. Manfaat bisa meliputi efek positif terhadap profesional image, manfaat emosional (kepuasan karena telah berkontribusi dan berguna bagi orang lain, peningkatan kepercayaan diri), manfaat intelektual dalam mengembangkan keahlian (Nur & Kamaruddin, 2025).

Subagio (2015) mengatakan bahwa sikap kerja merupakan kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pegawai dalam menjalankan aktivitasnya sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja optimal, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya, baik fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik, berkaitan dimana para pegawai tersebut bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, pegawai akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Arnold dan Feldman, 2015).

Beberapa penelitian yang di publish dalam jurnal, menemukan hal ini, diantaranya Arauf, Z., Syahriani, E., & Yanna, S. (2023) melihat kaitan lingkungan kerja dan kinerja guru, Sahputro, *et al.* (2025) dan Sufiani, *et al.* (2025) mengkaji lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Serta Amransyah & Kamaruddin (2025), menganalisis lingkungan kerja pada semangat kerja dalam meningkatkan hasil kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Aceh Tengah masih rendah dalam merencanakan, melaksanakan pekerjaan hal ini dikarenakan masih adanya terdapat pegawai tidak mempunyai visi yang jelas dan tidak mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan tupoksi. Hal ini ada kaitan dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.

Juga hal ini berdampak ada perilaku, ataupun sikap kerja yang dilakukan oleh pegawai yang secara umum belum optimal. Diindikasikan atau terlihat dari pegawai yang kurang teliti dan terampil dalam melaksanakan tugasnya.

Memang secara jujur, masalah klasik yang menghambat kinerja atau tidak berkembangnya kinerja pegawai pemerintah yang di sebut PNS atau ASN, umumnya terjadi karena faktor eksternal. Sementara, tuntutan kerja banyak terjadi secara tim kerja yang solid yang dibutuhkan kekompakan, komunikasi antar pegawai, dan lainnya (Purnamasari, Iba, Musrizal, 2025).

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Dengan jenis penelitian asosiatif kuantitatif, dan data diperoleh melalui kuesioner. Sedangkan membuktikan hipotesis melalui analisis statistik inferensia (induktif) dengan analisis jalur, suatu cara untuk mengeneralisasikan masalah yang diteliti berdasarkan data sampel yang dimiliki dan banyaknya terbatas dan variabel saling berhubungan kausal (Marwan *et al.*, 2023). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan, Kuncoro, 2015; Marwan *et al.* 2025).

Studi dilakukan pada pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Aceh Tengah, sejumlah 68 orang. Dengan katakarakteristiknya;

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Pegawai (Responden)

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	48	71,7
	Perempuan	19	28,3
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	17	25,4
	Menikah	49	73,1
	Janda/ Duda	1	1,5
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>
Umur	20-30 tahun	23	34,4
	31-40 tahun	21	31,3
	41-50 tahun	19	28,4
	> 50 tahun	4	5,9
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA	18	26,9
	Diploma	3	4,5
	Sarjana (S1)	44	65,7
	Pascasarjana (S2)	2	2,9
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Dan operasiional variabel penelitian dinyatakan berikut ini:

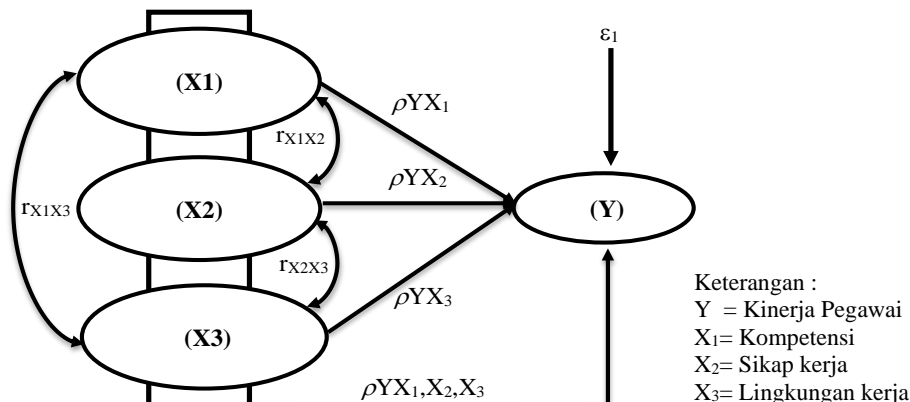
Tabel 2. Variabel dan Operasional Variabel

Definisi	Dimensi
Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison, 2020)	Pengetahuan Keahlian Sikap
Sikap kerja pada pegawai menunjukkan bagaimana tanggapan individu terhadap karakteristik pekerjaan, dalam arti bagaimana individu sebaiknya berperilaku dalam menjalankan tugas yang dihadapinya (Mussen, 2017)	Disiplin kerja Tanggung jawab Kerja sama Inisiatif Profesionalisme
Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi organisasi (Sedarmayanti, 2017)	Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik
Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020)	Kuantitas Kualitas Kerja Kerja Sama Inisiatif

### Metode Analisis Data

Menggunakan analisis statistik dengan Model jalur, dalam membuktikan adanya pengaruh secara dari hubungan kausal kompetensi, sikap kerja dan lingkungan pada kinerja pegawai.

Persyaratan menggunakan statistik inferensial (menggunakan model jalur) memenuhi beberapa hal, yakni normalitas model, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2023). Model struktural secara umum dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut :  $Y = f(X_1, X_2, X_3)$ . Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah seperti terlihat pada gambar 1, sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### a. Hasil Penelitian

##### (1). Uji Intrumen

Data dikumpulkan melalui Instrumen kuesioner, berdasarkan variabel dan indikatornya. Untuk memastikan dapat mengukur keesaan variabel, dilakukan validity test. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Rata-rata Tingkat Validitas	Keterangan
Kompetensi	8	0,548	Validitas Sedang
Sikap kerja	10	0,652	Validitas Sedang
Lingkungan kerja	8	0,584	Validitas Sedang
Kinerja pegawai	8	0,547	Validitas Sedang

Lalu dilakukan uji reliabilitas. Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel.

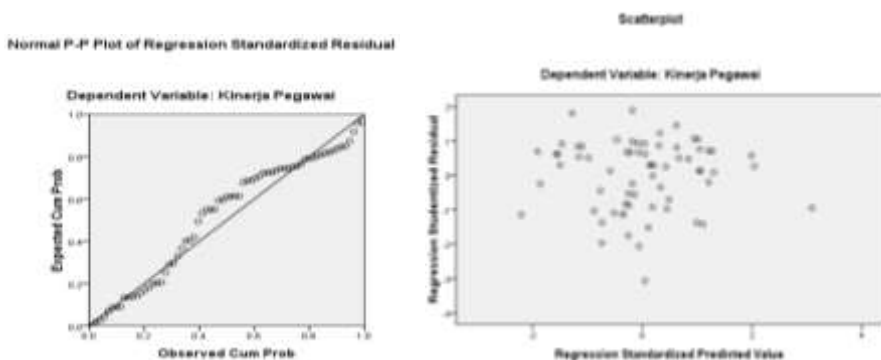
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi	0,695	8	Reliable Cukup Tinggi
Sikap kerja	0,763	10	Reliable Tinggi
Lingkungan kerja	0,655	8	Reliable Cukup Tinggi
Kinerja pegawai	0,663	8	Reliable Cukup Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tingkat validitas dan koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah valid dan reliable, dan hasilnya cukup tinggi, dan dapat digunakan dalam penelitian.

##### (2). Pengujian Asumsi Klasik

Model jalur mempersyaratkan beberapa hal, yakni yang utama distribusi data normal, digunakan analisis grafik. Hasilnya adalah: dari grafik kurva normal (Gambar 2), dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Dan Uji asumsi heterokedasitas dinyatakan dalam gambar 3, hasil pengujian heterokedasitas dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya tidak terjadi.



Gambar 2. Uji Normalitas dalam Model      Gambar 3. Uji Uji Heterokedasitas Model

Lalu dilakukan, uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable eksogen (independent). Keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah, jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jalur (Constant)		
Kompetensi	.634	1.578
Sikap Kerja	.654	1.529
Lingkungan Kerja	.961	1.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

**(3). Hasil Analisis Jalur**

Data penelitian terhadap 67 pegawai sebagai objek dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variabel kompetensi, sikap kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya:

Tabel 5. Uji Model Jalur

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Path Regression	24.329	3	8.110	7.714	.000 <sup>a</sup>
Path Residual	715.432	63	11.356		
Total	739.761	66			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sikap Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 7,714 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 67 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,36. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, sikap kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lalu dilakukan perhitungan korfisien jalur (Beta) yang diperoleh berikut:

Tabel 6. Taksiran dan Uji Signifikansi Koefisien Jalur

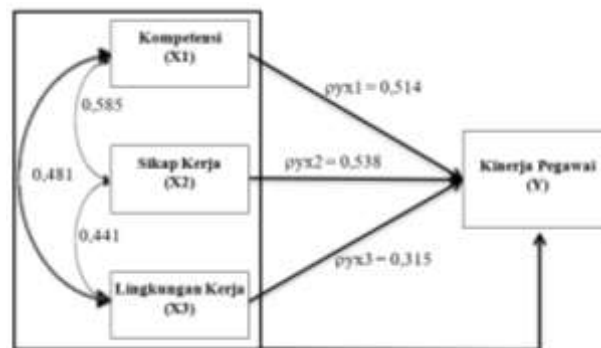
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.107	5.674		5.482	.000
Kompetensi	.114	.159	.514	3.088	.000
Sikap Kerja	.104	.115	.538	5.902	.000
Lingkungan Kerja	.118	.130	.315	2.911	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil koefisien jalur, kesemuanya signifikan pada taraf uji 5%, artinya setiap variabel eksogen tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### b. Pembahasan

Hasil model jalur yang diperoleh digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 4. Hasil Model Jalur

#### (1). Dampak Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya dampak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,514$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,514)^2 \times 100\% = 26,41\%$ . Dan pengaruh tidak langsung kompetensi karena adanya hubungan kausal dengan variabel sikap kerja dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 16,37% dan 13,46%. Sehingga besarnya dampak total kompetensi terhadap kinerja pegawai, sebesar 56,24%.

Menurut Spencer & Spencer (2017) dimana kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang secara kausal terkait dengan kriteria yang mengacu pada kinerja yang efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ernawati (2018) dimana Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lalu sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmaini & Hasrudy (2019) dimana Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### (2). Dampak Faktor Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya dampak langsung sikap kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,538$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,538)^2 \times 100\% = 28,94\%$ . Sedangkan pengaruh tak langsung sikap kerja melalui hubungan kausal dengan variabel Kompetensi dan lingkungan kerja, masing-masing 14,93% dan 13,34%. Sehingga dampak total sikap kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 57,21%.

Seseorang yang mempunyai sikap kerja yang baik akan mentaati peraturan yang ada didalam lingkungan organisasi dan menimbulkan rasa kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai sikap kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Robert (2017), disimpulkan bahwa sikap kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Zulkarnain (2017) hasil penelitian diketahui bahwa sikap, pendidikan dan pelatihan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### (3). Dampak Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya dampak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,315$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,315)^2 \times 100\% = 9,9$ . Dan pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, melalui hubungan dengan variabel Kompetensi dan sikap kerja, masing-masing adalah 12,7% dan 14,38%. Maka besarnya dampak total lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 36,98%.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Hidayat (2020) diketahui hasil penelitian terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Anshari, *et al* (2019) hasil analisis data penelitian secara parsial yang telah dilakukan antara variabel kompetensi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### (4). Kontribusi Kompetensi, Sikap Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Path	.849 <sup>a</sup>	.722	.226	1.007

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan kompetensi, sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Aceh Tengah diperoleh R sebesar 0,849 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,849.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,722 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kompetensi, sikap kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Aceh Tengah sebesar 72,2%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 27,8%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai, diantaranya disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

## 4. Simpulan

Hasil pengolahan dan analisis data, menunjukkan bahwa:

- Terdapat dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kabupaten Aceh Tengah yakni sebesar 56,24%. Dampak sikap kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 57,21%, dan dampak lingkungan kerja sebesar 36,98%.
- Hasil analisis data, membuktikan secara simultan kompetensi, sikap kerja dan lingkungan kerja memberi kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebesar 72,2%.
- Antara variabel eksogen (kompetensi, sikap kerja, dan lingkungan kerja) terdapat hubungan kausal dengan kategori sedang.

**Daftar Pustaka**

- Amransyah, A., & Kamaruddin, K. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Sigli. *Singkite Journal*, 4(2), 13–21. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.70>
- A. Rahadi Iqzal Anshari, Abdul Rahman Mus, S. S. (2019). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar Pendahuluan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47–56
- Arauf, Z., Syahriani, E., & Yanna, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 3 Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(8), 55–62. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i8.350>
- Arnold, Hugh J. dan Daniel C. Feldman (2012). *Organizational behavior*. McGraw-. Hill Internasional Edition.
- Azwar S. (2018). *Metode penelitian psikologi* (Ed ke-2.). Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Basri, H., Simahatie, M., & Hildani, H. (2025). Apakah Kompetensi, Motivasi, dan Kultur Organisasi Berdampak pada Profesionalisme Pegawai Bappeda Kabupaten Bener Meriah. *Singkite Journal*, 4(2), 71–78. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.78>
- Edison, E. dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ernawati (2018). Organizational Cultural Influence and Competence To Employee Performance of the Padang City Tourism and Culture Office. *Internasional, Journal of Research and Review*; 3(1).
- Joni Hidayat, Muhammad. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*. 0216-4930. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2355>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265-280. DOI: <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Laila, & Konadi W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57–66. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.305/>
- Mangkunegara, A. A. Parabu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy Juli Saputra, Win Konadi (2025). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Dilengkapi dengan pengolahan data dengan SPSS dan E-Views*. Banda Aceh; Bandar Publishing
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Muhammad Nur, T., & Kamaruddin, K. (2025). Analisis Kinerja Berdasarkan Karakteristik Individu Perilaku Kerja Dan Budaya Sekolah (Studi Kasus Guru Dayah Misbahud Dhulam Al-Aziziyah Pidie Jaya). *IndOmera*, 6(11), 1–8. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.500>
- Munawwarah, M., & Fauzi, F. (2023). Analisis Kinerja Guru Dengan Memperhatikan Faktor Budaya Organisasi, Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah MAN 5 BIREUEN. *IndOmera*, 4(8), 72–78. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i8.352>
- Mussen. P. H, Conger, J. J, & Kagan J. (1989). *Perkembangan dan Kepribadian Anak*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Purnamasari, N., Iba, Z., & Musrizal, M. (2025). Analisis Faktor Eksternal Organisasi dalam peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Dukcapil Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 4(2), 63–70. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.76>
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Robert, Victor, Mac, (2017). Pengaruh Sikap Kerja dan Kompensasi Terhadap. Kinerja Karyawan PT. BNI (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 2.
- Rosmaini dan Tanjung Hasrudy (2019). Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2 No.1.

- Sahputro, M., Syahriani, E., & Mangkuwinata, D. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPKD Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 4(2), 54–62. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.75>
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Subagyo, J. (2015). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sufiani, S., Ibrahim, I., Danil, M., & Hadi, A. (2025). Kontribusi Manajemen Mutu, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 4(2), 37–44. <https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.73>
- Spencer, Lyle dan Signe M Spencer (2017). *Competence at wort, Models For Superior Performance*. Canada: John Willy & Sons, Inc.
- Zulkarnain (2017). Pengaruh Sikap, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*