

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDAFTARAN  
SIPIL DI KABUPATEN BULUNGAN**

***THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND WORK ENVIRONMENT ON THE  
PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS IN THE POPULATION AND CIVIL  
REGISTRATION SERVICE IN BULUNGAN REGENCY***

<sup>1</sup>Dhinar Ika Shintyasari

Program Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

[dhindhien81@gmail.com](mailto:dhindhien81@gmail.com)

<sup>2</sup>✉ Syamsuddin Bidol

Universitas Fajar, Makassar

[syamsuddinbidol@gmail.com](mailto:syamsuddinbidol@gmail.com)

<sup>3</sup>Dinar

Universitas Fajar, Makassar

[dinar@unifa.ac.id](mailto:dinar@unifa.ac.id)

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of competence and work environment on the performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Population and Civil Registration Office of Bulungan Regency. The study employed a quantitative research approach using a survey method. The study population consisted of 47 Civil Servants (Aparatur Sipil Negara/ASN); therefore, the entire population was included as the research sample using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics version 29. Prior to hypothesis testing, validity, reliability, and classical assumption tests were conducted to ensure the suitability of the research model. The results indicated that competence has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants (ASN). The work environment also has a positive and significant effect on ASN performance. Simultaneously, competence and the work environment have a positive and significant effect on ASN performance. These findings demonstrate that competence is the most dominant factor in improving ASN performance, while the work environment serves as a supporting factor that enhances the effectiveness of task implementation. Therefore, continuous competence development, supported by a conducive work environment, is an essential strategy for improving ASN performance and the quality of public services.*

**Keywords :** Competence, Work Environment, State Civil Apparatus Performance.

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 47 ASN, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 29. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Secara simultan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja ASN, sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi secara berkelanjutan yang didukung lingkungan kerja yang kondusif menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja ASN dan kualitas pelayanan publik.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja ASN.

## **PENDAHULUAN**

Reformasi birokrasi di Indonesia menempatkan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai prioritas utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. ASN tidak lagi diposisikan sekadar sebagai pelaksana administrasi, melainkan sebagai agen pelayanan publik yang menentukan kualitas interaksi antara negara dan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja ASN menjadi indikator kunci keberhasilan reformasi birokrasi di tingkat pusat maupun daerah. (KemenpanRB, 2026)

Dalam konteks pelayanan publik, administrasi kependudukan memiliki posisi yang sangat strategis karena menyangkut hak dasar warga negara. Instansi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan layanan tersebut adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan. Dokumen kependudukan seperti KTP elektronik, Kartu Keluarga, dan akta pencatatan sipil merupakan prasyarat utama bagi masyarakat untuk mengakses layanan pendidikan, kesehatan, bantuan sosial, perbankan, hingga partisipasi politik. Dengan demikian, kualitas pelayanan administrasi kependudukan secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan perlindungan hak sipil masyarakat. (UU Nomor 24, 2013)

Secara ideal, ASN pada instansi pelayanan administrasi kependudukan dituntut memiliki kompetensi yang komprehensif, meliputi penguasaan regulasi, keterampilan teknis pengelolaan sistem informasi kependudukan, kemampuan pemecahan masalah, serta sikap profesional dalam melayani masyarakat. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif baik dari sisi sarana prasarana, tata ruang, maupun hubungan kerja yang harmonis diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung pencapaian target pelayanan.

Namun demikian, kondisi empiris menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal tersebut dengan realitas di lapangan. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan masih ditemukan variasi kinerja antar ASN, perbedaan kecepatan dan ketelitian dalam penyelesaian layanan, serta beban kerja yang relatif tinggi dibandingkan jumlah ASN yang tersedia. Perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja juga memengaruhi kemampuan adaptasi terhadap digitalisasi layanan administrasi kependudukan. Di sisi lain, aspek lingkungan kerja seperti ketersediaan sarana pendukung dan dinamika hubungan kerja internal organisasi diduga turut memengaruhi efektivitas kerja ASN.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan normatif profesionalisme ASN dan kondisi aktual pelaksanaan pelayanan. Jika permasalahan ini tidak segera diidentifikasi dan dikelola secara sistematis, maka dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, antara lain meningkatnya keluhan masyarakat, rendahnya kepuasan publik, keterlambatan pelayanan, serta potensi ketidaktepatan data kependudukan yang berdampak pada kebijakan pembangunan daerah. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menggerus kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah dan menghambat pencapaian tujuan reformasi birokrasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Reza dan Rahmizal (2023), serta Idarata dan Atidira (2025) menemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah.

Sementara itu, Van der Voet dan Steijn (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikososial mampu meningkatkan produktivitas pegawai sektor publik.

Meskipun demikian, terdapat beberapa celah penelitian (*research gap*) yang belum banyak dikaji. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintahan umum atau dinas teknis lainnya, bukan secara spesifik pada instansi pelayanan administrasi kependudukan yang memiliki karakteristik pelayanan massal dan menyangkut hak sipil masyarakat. Kedua, belum banyak penelitian yang dilakukan pada konteks pemerintah daerah di wilayah Kabupaten Bulungan dengan karakteristik demografis dan kapasitas sumber daya manusia yang khas. Ketiga, penelitian terdahulu umumnya belum secara mendalam menempatkan kompetensi dan lingkungan kerja dalam konteks tuntutan digitalisasi layanan administrasi kependudukan.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Temuan dari penelitian Lengkey et al. (2023), Amir et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa keberadaan lingkungan kerja yang kondusif belum tentu mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas lingkungan kerja dalam mendorong peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, kepemimpinan, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan pada masing-masing instansi.

Di sisi lain, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja ASN. Temuan dari penelitian Nengsi dan Ramadhanu (2023), Wonggor dan Rehaded (2024). Hasil tersebut menggambarkan bahwa peningkatan kompetensi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja secara langsung, karena hubungan keduanya dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti kesesuaian kompetensi dengan tuntutan jabatan, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun sistem pengelolaan sumber daya manusia. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja ASN masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda, termasuk pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa permasalahan utama penelitian ini terletak pada belum teridentifikasinya secara empiris sejauh mana kompetensi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja ASN pada instansi pelayanan administrasi kependudukan di Kabupaten Bulungan. Tanpa adanya kajian empiris yang terukur, kebijakan peningkatan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja berpotensi tidak tepat sasaran dan kurang efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dan relevan untuk dilakukan guna memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, yang dipilih karena mampu menguji hubungan kausal antara variabel secara objektif, terukur, dan dapat menjelaskan

pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah bagi perumusan kebijakan peningkatan kompetensi ASN dan perbaikan lingkungan kerja secara sistematis dan berbasis data.

Sebagai penegasan akhir, penelitian ini bukan sekadar menguji hubungan antarvariabel, tetapi berupaya menjawab persoalan strategis dalam peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor determinan kinerja ASN secara empiris, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam mendukung terwujudnya pelayanan publik yang profesional, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja ASN**

Kinerja ASN merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Adhari (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan dalam periode tertentu yang mencerminkan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Yulianto (2020) ada 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut antara lain Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

### **Kompetensi**

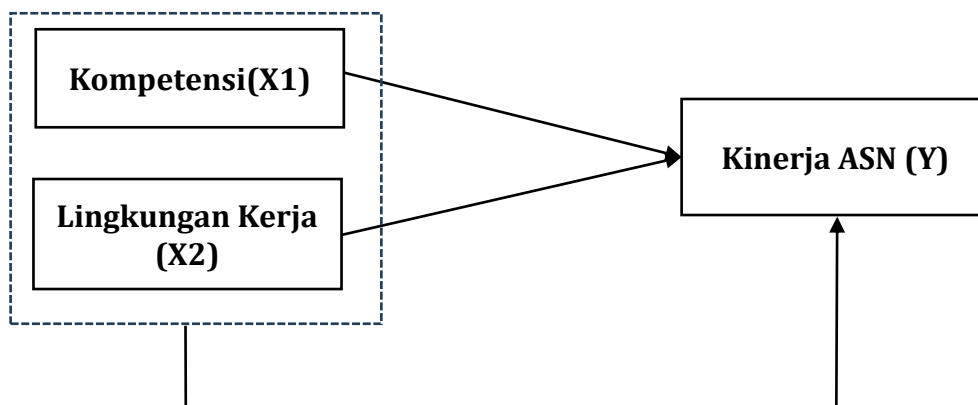
Menurut Rohida dalam (Wahyuni & Budiono, 2022), kompetensi adalah kapabilitas karyawan dalam menuntaskan pekerjaan dengan memanfaatkan kecakapan, wawasan, dan sikap yang ditunjukkan saat bekerja. Kompetensi merupakan hal yang penting untuk kinerja karyawan, setiap individu tidak hanya perlu belajar, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk menghasilkan langkah-langkah yang efektif. Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan yang didasari atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Aisyah et al, 2021). Indikator kompetensi kerja antara lain Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan, Sikap, dan Minat.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Prasetyani et al, 2026). Afandi (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Nabawi (2019) mengemukakan, lingkungan kerja dalam organisasi dapat berupa Penerangan Cahaya, Pengguna Warna, Kebersihan, Suhu Udara, Keamanan, Hubungan kerja.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, penelitian ini memandang bahwa kompetensi dan lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga secara simultan terhadap kinerja ASN. Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan adanya hubungan langsung antara kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja ASN (Y). Secara skematis, kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat (kausal) antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengukuran yang bersifat objektif dan terstruktur. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, yang terletak di Jalan Meranti Nomor 53, Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih tiga bulan, yang meliputi tahap persiapan, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, analisis, serta penyusunan laporan penelitian. Berdasarkan data kepegawaian, jumlah ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan adalah 47 orang dimana semua populasi tersebut dijadikan responden. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 29. Metode SPSS dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel menggunakan analisis statistik.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Data Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai profil pegawai yang menjadi objek penelitian. Data karakteristik responden meliputi beberapa aspek, antara lain jenis kelamin, masa kerja, serta status kepegawaian. Informasi mengenai karakteristik responden tersebut diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh responden dan selanjutnya diolah menggunakan analisis statistik deskriptif.

Tabel 1. Karakteristik Data Responden

| Karakteristik | Kategori   | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki  | 22     | 46,81          |
|               | Perempuan  | 25     | 53,19          |
|               | Total      | 47     | 100            |
| Masa Kerja    | 0-5 tahun  | 14     | 29,79          |
|               | 6-10 Tahun | 12     | 25,53          |
|               | >10 Tahun  | 21     | 44,68          |

|                       |       |    |        |
|-----------------------|-------|----|--------|
|                       | Total | 47 | 100,00 |
| Status<br>Kepegawaian | PNS   | 29 | 61,70  |
|                       | PPPK  | 16 | 34,04  |
|                       | PJLP  | 2  | 4,26   |
|                       | Total | 47 | 100,00 |

*Sumber: Data primer (2026)*

Berdasarkan Tabel 1, data responden menurut kategori jenis kelamin menunjukkan bahwa relatif seimbang dengan jumlah laki-laki sebanyak 22 orang dengan persentase 46,81 %, dan perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase 53,19 %. Dari hasil masa kerja yang cukup lama yaitu didominasi memiliki masa kerja antara >10 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 44,68 %, kemudian dengan masa kerja 0 - 5 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 29,79 % dan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 25,53 %. Sedangkan berdasarkan hasil status kepegawaian pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa status PNS lebih mendominasi yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase 61,70 %, kemudian status PPPK sebanyak 16 orang dengan persentase 34,04 % dan PJLP sebanyak 2 orang dengan persentase 4,26 %.

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja ASN ( $Y$ ). Dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 29 diperoleh hasil sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                                |        |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig.  |
|                           | B                           | Std. Error |                                |        |       |
| 1 (Constant)              | 15.654                      | .382       |                                | 40.992 | <,001 |
| KOMPETENSI                | .470                        | .015       | .934                           | 32.356 | <,001 |
| LINGKUNGAN KERJA          | .038                        | .013       | .087                           | 3.000  | .004  |

*Sumber: Data primer diolah (2026)*

Hasil analisis berdasarkan tabel tersebut menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,654 + 0,470X_1 + 0,038X_2$$

Keterangan:

**Y** = Kinerja

**$X_1$**  = Kompetensi

**$X_2$**  = Lingkungan Kerja

**15,654** = Konstanta

**0,470** = Koefisien regresi Kompetensi

**0,038** = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar 15,654 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja diasumsikan bernilai konstan atau sama dengan nol, maka nilai Kinerja diperkirakan sebesar 15,654 satuan. Konstanta ini menggambarkan tingkat dasar Kinerja sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel independen. Koefisien regresi Kompetensi bernilai positif sebesar 0,470, yang berarti setiap peningkatan

Kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,470 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap. Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompetensi dan Kinerja. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,038 juga bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,038 satuan, dengan asumsi Kompetensi tetap.

### Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja. Metode yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment karena data penelitian berskala interval dan telah memenuhi asumsi normalitas. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan pada satu variabel akan diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya, sedangkan koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan pada satu variabel akan diikuti oleh penurunan pada variabel lainnya. Hasil analisis uji korelasi dengan menggunakan SPSS Versi 29 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Korelasi Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja

|            |                     | KOMPETENSI | KINERJA |
|------------|---------------------|------------|---------|
| KOMPETENSI | Pearson Correlation | 1          | .986**  |
|            | Sig. (2-tailed)     |            | <,001   |
|            | N                   | 47         | 47      |
| KINERJA    | Pearson Correlation | .986**     | 1       |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001      |         |
|            | N                   | 47         | 47      |

*Sumber: Data primer diolah (2026)*

Dari table tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) antara variabel Kompetensi dan Kinerja adalah sebesar 0,986 dengan nilai signifikansi < 0,001 pada jumlah sampel (N) sebanyak 47 responden.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,986 menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi dan Kinerja bersifat positif dan sangat kuat, karena berada pada rentang 0,80–1,00. Hubungan yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan Kompetensi diikuti oleh peningkatan Kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila Kompetensi menurun, maka Kinerja juga cenderung mengalami penurunan.

Nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf kesalahan 5% (0,05) mengindikasikan bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki makna secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki hubungan yang sangat erat dengan Kinerja, sehingga peningkatan kompetensi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Tabel 4. Uji Korelasi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja

|                  |                     | Lingkungan kerja | Kinerja |
|------------------|---------------------|------------------|---------|
| Lingkungan kerja | Pearson Correlation | 1                | .648**  |
|                  | Sig. (2-tailed)     |                  | <,001   |
|                  | N                   | 47               | 47      |
| Kinerja          | Pearson Correlation | .648**           | 1       |
|                  | Sig. (2-tailed)     | <,001            |         |
|                  | N                   | 47               | 47      |

*Sumber: Data primer diolah (2026)*

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,648 dan nilai signifikansi  $p < 0,001$ . Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang cukup erat dengan tingkat kinerja pegawai.

Hubungan yang bersifat positif mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti terciptanya kondisi kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis, cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi diikuti oleh penurunan kinerja.

Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan Kinerja, sehingga semakin baik lingkungan kerja dalam organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja pegawai.

#### **Uji t (Parsial)**

Berdasarkan Hasil perhitungan SPSS nilai  $t$ -hitung dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)**

| Model            | Unstandardized Coefficients <sup>a</sup> |            | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig.  |
|------------------|------------------------------------------|------------|--------------------------------|--------|-------|
|                  | B                                        | Std. Error |                                |        |       |
|                  |                                          |            |                                |        |       |
| 1 (Constant)     | 15.654                                   | .382       |                                | 40.992 | <,001 |
| Kompetensi       | .470                                     | .015       | .934                           | 32.356 | <,001 |
| Lingkungan kerja | .038                                     | .013       | .087                           | 3.000  | .004  |

*Sumber: Data primer diolah (2026)*

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 32,356 dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,470 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,470 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Selain itu, nilai Standardized Beta sebesar 0,934 menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap perubahan Kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, baik yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan dalam melaksanakan tugas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,000 dengan nilai signifikansi 0,004. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,038 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,038 satuan, dengan asumsi Kompetensi tetap. Walaupun pengaruh Lingkungan Kerja signifikan, nilai

Standardized Beta sebesar 0,087 menunjukkan bahwa kontribusinya terhadap Kinerja relatif lebih kecil dibandingkan Kompetensi. Selain itu, hasil evaluasi model struktural menunjukkan nilai Average Path Coefficient (APC) sebesar 0,406 ( $P < 0,001$ ) dan Average R-Squared (ARS) sebesar 0,540 ( $P < 0,001$ ) yang memenuhi kriteria goodness of fit. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Secara keseluruhan, hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Namun, berdasarkan besarnya koefisien beta standar, Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja, sedangkan Lingkungan Kerja tetap memberikan kontribusi yang signifikan meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil.

#### Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji apakah Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, atau berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan oleh program IBM SPSS. Tabel berikut ini adalah hasil penghitungan dari uji F (simultan):

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                    |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
|                    | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.               |
| 1                  | Regression | 136.839        | 2  | 68.419      | 918.095 | <,001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 3.279          | 44 | .075        |         |                    |
|                    | Total      | 140.118        | 46 |             |         |                    |

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung = 918,095 dengan Sig. < 0,001 (< 0,05). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, interpretasi koefisien determinasi mengacu pada nilai Adjusted R Square karena model menggunakan regresi linear berganda. Semakin tinggi nilai Adjusted R Square, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Sebaliknya, selisih antara 100% dan nilai Adjusted R Square menunjukkan besarnya pengaruh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .988 <sup>a</sup> | .977     | .976              | .273                       |

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS pada Tabel Model Summary, diperoleh nilai R Nilai Adjusted R Square sebesar 0,976 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dan jumlah sampel penelitian, model masih mampu menjelaskan 97,6%

variasi variabel dependen. Adapun 2,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti faktor organisasi, karakteristik individu, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun faktor eksternal lainnya yang berpotensi memengaruhi variabel dependen. Secara keseluruhan, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelas (explanatory power) yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja merupakan determinan utama yang mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,470, nilai t hitung sebesar 32,356, dan tingkat signifikansi  $< 0,001$ , yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dapat diterima. Artinya, setiap peningkatan kompetensi ASN akan diikuti oleh peningkatan kinerja ASN, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

Temuan tersebut juga didukung oleh hasil analisis deskriptif variabel kompetensi yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,49 dengan kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan memiliki tingkat pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Apabila ditinjau berdasarkan indikator, pemahaman memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,60, diikuti indikator minat sebesar 4,57. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ASN tidak hanya memahami tugas pokok dan fungsinya, tetapi juga memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Tingginya tingkat kompetensi tersebut menjadi modal penting dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory yang dikemukakan oleh Appelbaum et al. (2001) dan dikembangkan oleh Boxall dan Purcell (2016). Dalam teori tersebut, kompetensi merupakan representasi dari dimensi ability, yaitu kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta kapasitas kerja untuk menyelesaikan tugas secara efektif. ASN yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memahami prosedur pelayanan administrasi kependudukan, menguasai penggunaan teknologi informasi, menyelesaikan pekerjaan secara tepat, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan regulasi. Oleh karena itu, kompetensi menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian ASN.

Temuan serupa juga dikemukakan oleh Azis et al (2022) yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi ASN berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Kesesuaian hasil penelitian ini dengan teori dan penelitian terdahulu memperkuat argumentasi bahwa kompetensi merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja ASN.

Pada konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, tingginya pengaruh kompetensi dapat dipahami karena karakteristik pekerjaan pada instansi tersebut menuntut ketelitian, ketepatan, kecepatan pelayanan, serta kemampuan mengoperasikan berbagai aplikasi administrasi kependudukan. Kesalahan dalam pengelolaan data kependudukan dapat berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pendidikan formal, pelatihan teknis, sertifikasi kompetensi, dan pengembangan profesional berkelanjutan perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia agar kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin optimal.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,038, nilai  $t$  hitung sebesar 3,000, dan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,004. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dapat diterima. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan ASN, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini semakin diperkuat oleh hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 dengan kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas ASN menilai lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan telah mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Berdasarkan indikator penyusunnya, aspek keamanan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,30, diikuti oleh indikator hubungan kerja sebesar 4,28. Hal ini menunjukkan bahwa rasa aman dalam bekerja serta hubungan interpersonal yang harmonis menjadi aspek lingkungan kerja yang paling dirasakan manfaatnya oleh ASN. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memanfaatkan kompetensi yang dimiliki secara maksimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor situasional yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas, meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat stres kerja, serta mendorong terciptanya perilaku kerja yang produktif.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan Social Exchange Theory (SET) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan bentuk perhatian organisasi kepada pegawai. Ketika ASN merasakan kenyamanan, keamanan, dan dukungan organisasi, akan muncul persepsi positif terhadap organisasi yang selanjutnya mendorong rasa memiliki, komitmen, serta tanggung jawab untuk memberikan kinerja terbaik sebagai bentuk balas jasa atas perlakuan yang diterima.

Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung penelitian Van der Voet dan Steijn (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Rangkuti & Risal (2025) yang menjelaskan bahwa kualitas

lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan keamanan, tetapi juga mencakup hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan pimpinan. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga ASN mampu bekerja lebih fokus, produktif, dan profesional dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat.

### **3. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja ASN**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F (ANOVA) yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 918,095 dengan tingkat signifikansi (Sig.) < 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi penelitian ( $\alpha = 0,05$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN diterima. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja ASN..

Hasil pengujian simultan tersebut juga konsisten dengan hasil analisis deskriptif seluruh variabel penelitian. Variabel kompetensi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,49, lingkungan kerja sebesar 4,18, dan kinerja ASN sebesar 4,51, yang seluruhnya berada pada kategori tinggi. Pada variabel kinerja ASN, indikator efektivitas kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,60, sedangkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu masing-masing memperoleh nilai rata-rata 4,57. Kondisi ini menunjukkan bahwa ASN mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ASN tidak hanya memiliki kompetensi yang baik, tetapi juga bekerja dalam lingkungan yang mendukung sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Besarnya nilai F hitung (918,095) menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat kelayakan (*goodness of fit*) yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi variabel kompetensi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja ASN secara signifikan. Nilai Sum of Squares Regression sebesar 136,839 yang jauh lebih besar dibandingkan Residual Sum of Squares sebesar 3,279 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh model regresi, sedangkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model relatif sangat kecil.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil uji koefisien determinasi, yang menunjukkan nilai R sebesar 0,988, R Square sebesar 0,977, dan Adjusted R Square sebesar 0,976. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,976 menunjukkan bahwa 97,6% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja, sedangkan 2,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis. Persentase tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan (*explanatory power*) yang sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel independen

merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja ASN pada objek penelitian.

Meskipun demikian, kedua variabel sama-sama memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga keduanya terbukti memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja ASN. Dengan kata lain, kompetensi berperan sebagai faktor utama yang menentukan kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas, sedangkan lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor pendukung yang menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga kompetensi yang dimiliki ASN dapat diimplementasikan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sriwahyuni et al. (2025) yang membuktikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia akan memberikan hasil yang lebih optimal apabila diikuti dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.

Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, temuan ini memberikan implikasi bahwa strategi peningkatan kinerja ASN perlu dilakukan secara terpadu. Organisasi tidak cukup hanya meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, tetapi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, kolaboratif, serta didukung oleh kepemimpinan yang efektif. Sinergi antara kompetensi dan lingkungan kerja tersebut menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kependudukan, memperkuat profesionalisme ASN, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki ASN, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan kompetensi. Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja ASN, sehingga peningkatan kompetensi yang didukung lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, I. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Aisyah, S., et al. (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish
- Amir, M., Badawi, A. M., & Maklassa, D. (2024). The influence of motivation, work environment, and competency on ASN performance in the Public Works, Spatial Planning, Housing and Settlement Area (PUTRPPK) Environment of

- Takalar District. *Eduvest – Journal of Universal Studies*, 4(10). 9516-9531. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i10.39018>
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2001). Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off. *The Academy of Management Review*, 26(3), 459-462. <https://doi.org/10.2307/259189>
- Azis, F., Zaharuddin, Z., & Suhardi, S. (2026). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 963–974. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v6i2.1981>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). London: Palgrave Macmillan.
- Idarata, M. G. P., & Atidira, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 25–38. <https://doi.org/10.23887/bjm.v11i2.102014>
- Lengkey, L., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan *human relation* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(2), 1006–1016. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43878>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nengsi, N. S. W., & Ramadhanu, A. (2023). Pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1). <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5395>
- Prasetyani, D. ., Sari, R., & Jaenudin, J. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia : Studi pada Divisi Cleaning Service Menara Astra Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(2), 866–875. <https://doi.org/10.37481/jmh.v6i2.2047>
- Rangkuti, D. A., & Risal, T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3):7719-7727. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3166>
- Reza, R. Y., & Rahmizal, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1), 12–25. DOI:[10.56799/ekoma.v2i2.1408](https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i2.1408)
- Sriwahyuni, A., Samad, S. S., & Syahnur, M. H. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. (2025). *Center of Economic Students Journal*, 8(4), 1263-1276. <https://doi.org/10.56750/qaf36d56>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>
- Wonggor, E., & Rehaded, L. K. (2024). Analisis Peran Disiplin Kerja, Lingkungan

Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari). *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3992-3998. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4224>

Yulianto, A. (2020) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Thesis*. Universitas Mercu Buana Jakarta. <https://repository.mercubuana.ac.id/53755/>