

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESBANGPOL PROVINSI SUMATERA BARAT

DINA RAHMATIKA BR PASARIBU¹⁾, LIDYA MARTHA²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang
dinarahmatikabrpasaribu@gmail.com¹⁾, lidyam83@gmail.com²⁾

Abstract *Financial performance is a description of an achievement or result of a Employee performance is the work results achieved by employees in accordance with the responsibilities given to them. The aim of this research is to determine and analyze the influence of organizational culture, work environment and human resource (HR) development on employee performance. This type of research is quantitative. This research was conducted at the National and Political Unity Agency (Kesbagpol) of West Sumatra province. The data analysis technique for this research is using SPSS. The sampling technique used in this research is probability sampling. The sample for this research was 35 employees. The results of this research state that organizational culture, work environment and human resource (HR) development have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Human Resources (HR) Development, Employee Performance*

Abstrak: Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada badan kesatuan bangsa dan politik (kesbagpol) provinsi sumatera barat. Teknik analisis data penelitian ini adalah menggunakan SPSS. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*. Sampel penelitian ini sebanyak 35 pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Sumatera Barat juga bergerak dalam bidang pengawasan organisasi masyarakat, pembinaan politik, penangana pemilu, penanganan konflik, pengawasan keamanan dan ketertiban masyarakat, intinya yang menyangkut dengan kemasyarakatan. Badan Kesbangpol tidak secara langsung memegang peran utama dalam perekonomian, tetapi lebih fokus pada menjaga stabilitas politik, keamanan, dan persatuan bangsa.

Permasalahan pada budaya organisasi, terutama yang berkaitan dengan pembatasan kreativitas dan fleksibilitas dalam melaksanakan tugas. Di satu sisi, adanya aturan yang jelas dan prosedur yang terstruktur memang penting untuk menjaga kedisiplinan, transparansi, dan akuntabilitas. Permasalahan pada lingkungan kerja fisik, khususnya pencahayaan, dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Jika pencahayaan di tempat kerja tidak cukup terang, hal ini bisa menyebabkan ketegangan mata, kelelahan, dan mengurangi konsentrasi, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pekerjaan. Permasalahan pada pengembangan SDM, salah satunya itu terbatasnya

kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Hal ini bisa menjadi kendala dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Barat, peneliti menemukan bahwa di bagian kurangnya pegawai karena sering terjadi mutasi atau banyak pegawai yang memasuki masa pensiun tanpa adanya penggantian yang memadai dan proses rekrutmen yang panjang dan rumit dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau pegawai kontrak sehingga dapat menyebabkan Kesbangpol kesulitan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja sehingga menjadi masalah dalam kualitas kerja. Melihat masalah kualitas kerja pegawai yang cukup besar terkait kurangnya sumber daya manusia (SDM) menjadi masalah penting bagi pegawai Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Barat. Kurangnya SDM maka menyebabkan penurunan fokus pegawai dalam pekerjaannya, karena banyak tugas-tugas yang harus diselesaikan tepat waktu membuat pegawai itu kurang teliti atau kurang memastikan kerapian dalam suatu pekerjaannya. Dapat dilihat bahwa jumlah jabatan yang ada di Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Barat, sebanyak 33 jabatan sedangkan jumlah pegawai ada 36 pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai mengatakan bahwa terdapat beberapa jabatan dipegang oleh lebih dari satu orang atau ada pegawai yang memiliki peran ganda. Hal ini menyebabkan beban kerja yang tidak merata di antara pegawai serta dapat menyebabkan kualitas kerja yang menurun dan kebingungan dalam tanggung jawab karena tidak adanya kejelasan dalam peran masing-masing pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada badan kesbangpol provinsi sumatera barat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sitem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah diterapkan. Budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing Harahap, (2011). Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang tidak efisien memiliki pengaruh buruk bagi karyawan dalam perusahaan. Lingkungan yang kondusif adalah lingkungan dimana karyawan dapat melakukan kegiatan kerjanya dengan teratur, sehat, dan aman. Elizar & Tanjung, (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah sebuah bentuk bobot atau derajat internal organisasi yang terjadi dan berlangsung secara berkelanjutan yang efeknya dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, lingkungan kerja juga secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lingkungan kerja fisik non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak. Keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik, adalah struktur kerja tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Faktor ketiga mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu cara yang bisa diupayakan untuk menghasilkan dan membentuk manusia dengan kualitas yang baik yang mempunyai loyalitas, kemampuan, dan kecakapan dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi. Menurut Sari & Hartini, (2023) Dalam pengembangan sumber daya manusia terdiri dari dua aspek yaitu aspek kualitas yang berkaitan dengan mutu dan kemampuan yang dimiliki karyawan, sedangkan dari aspek kuantitas berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan merupakan sebuah proses pembelajaran dan melatih para karyawan untuk

meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan, serta menyiapkan diri untuk bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya pada masa yang akan datang.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang dapat dipahami seluruh anggota organisasi, budaya organisasi sering dikenal atau sering dikenal dengan budaya kerja yang merupakan serangkaian nilai-nilai organisasi yang harus ditaati. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim & Hasbullah, (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian ; Junaidi & Susanti, (2019), dan A. T. Putra et al., (2022), menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, suatu organisasi berbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidup perlu ada pengakuan pandang yang akan berguna untuk mencapai misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri. Sehingga dapat disimpulkan Hipotesis, yaitu:

H1: Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah sebuah kondisi fisik berbeda pada lingkungan lokasi kerjanya baik secara tidak langsung maupun langsung sehingga dapat mempengaruhi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al., (2023), yang menyatakan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. Menurut penelitian ; Heruwanto & Eriyani, (2023) dan (Natania & Martha, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja fisik semakin baik, maka dapat menciptakan suatu pekerjaan itu menjadi lebih menyenangkan sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai dapat dicapai, lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman sangat dibutuhkan pegawai didalam ruang kerja karena dapat mempengaruhi sikap emosional dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan Hipotesis, yaitu:

H2: Diduga Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Pasaribu et al., (2023) yang menyatakan adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menjelaskan; bahwa pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan oleh Novita et al., (2023) dan Kurniawan. L (2024). Tujuan pengembangan SDM pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkerja lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan Hipotesis, yaitu:

H3: Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan kuantitatif atau statistik, metode penelitian ini menggunakan penelitian instrumental artinya penelitian ini juga mengumpulkan informasi dan menguji sirkulasi untuk menemukan jawaban, populasi atau sampel tertentu. Objek

dalam penelitian adalah pada Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Barat, pada penelitian ini penulis melakukan penarikan sampel sebanyak 35 orang pada Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Barat dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Ada pun pertimbangan dalam menggunakan teknik *probability sampling* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

Golongan	Jumlah
IV/a	4
IV/b	4
III/a	2
III/b	5
III/c	1
III/d	13
II/b	1
II/c	2
II/d	3
Total	35

Teknik Analisis Data. Data dalam penelitian ini digunakan instrumen yang terdapat beberapa kuesioner yang penyusunannya menggunakan skala likert dimana setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban yang didasarkan pada skala likert tersebut, skala likert bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang mengenai fenomena sosial yang telah ditetapkan secara khusus oleh peneliti atau yang disebut dengan variabel penelitian Sugiyono, (2018).

Uji Validitas. Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat pada setiap variabel. Menurut Sugiyono, (2018) sebuah kuesioner dianggap valid jika nilai *corrected item total-correlation* lebih besar > dari 0,30 sebaliknya, jika nilainya kurang < dari 0,30, maka kuesioner tersebut tidak valid dan menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan. Berdasarkan hasil dari perhitungan mengenai uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap 35 responden, dengan 16 item pernyataan. Dapat dinyatakan semua item valid karena nilai *Corrected Item-Total Correclation* lebih besar dari 0,30 sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Berdasarkan hasil mengenai uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap 35 responden, dengan 20 item pernyataan. Dapat dinyatakan semua item valid karena nilai *Corrected Item-Total Correclation* lebih besar dari 0,30 sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Berdasarkan hasil mengenai uji validitas variabel pengembangan SDM (X3) terhadap 35 responden, dengan 20 item pernyataan. Dapat dinyatakan semua item valid karena nilai *Corrected Item-Total Correclation* diatas 0,30 sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Berdasarkan hasil mengenai uji validitas variabel Y (kinerja pegawai) terhadap 35 responden, dengan 20 item pernyataan. Dapat dinyatakan semua item valid karena nilai *Corrected Item-Total Correclation* diatas 0,30 sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas. Berdasarkan hasil dari variabel penelitian budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai, tersebut dapat dilihat bahwa seluruh instrumen berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *realibel* (handal).

Uji Normalitas. Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah Data dianggap berdistribusi normal jika nilai yang diperoleh lebih > dari 0,5; sebaliknya, data dianggap tidak normal jika nilainya kurang < dari 0,5.

Uji Multikolinearitas. Terlihat bahwa nilai toleransi untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan pengembangan SDM melebihi batas 10%. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan angka di bawah 10, yang mengindikasikan

bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada setiap variabel.

Uji Heteroskedastisitas. Hasil dari uji ini menyatakan bahwa data menunjukkan indikasi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, yang lebih diinginkan dalam analisis regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda. Regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu regresi linear berganda dapat dinotasikan dalam bentuk persamaan yaitu:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Nilai Konstanta , yaitu nilai Y, jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$
- b_1 : Koefisien regresi Variabel X_1 (Budaya Organisasi)
- b_2 : Koefisien regresi Variabel X_2 (Lingkungan Kerja Fisik)
- b_3 : Koefisien regresi Variabel X_3 (Pengembangan Sumber Daya Manusia)
- e : Error Term

Uji T

Tabel 18 Hasil Uji Hipotesis

Variable	T hitung	T tabel	A	sign	keterangan
Budaya organisasi(X_1)	2,065	1,696	0,05	0,047	H1 Diterima
Kinerja lingkungan fisik(X_2)	2,622	1,696	0,05	0,013	H2 Diterima
Pengembangan SDM (X_3)	2,925	1,696	0,05	0,006	H3 Diterima

Sumber : Lampiran Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji Analisis yang tercantum dalam tabel 18 menunjukkan hasil uji parsial untuk setiap variabel-variabel, yaitu: 1) Bahwa variabel budaya organisasi (X_1) hipotesis H1 diterima karena memiliki nilai signifikansi 0,047, yang berarti nilai *Alpha* ini lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung lebih besar dari t tabel $2,065 > 1,696$. Dengan demikian, menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). 2) Bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) hipotesis H2 diterima karena memiliki nilai signifikan 0,013, yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung lebih besar dari Ttabel $2,622 > 1,969$. Dengan demikian, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). 3) Bahwa variabel pengembangan SDM (X_3) hipotesis H3 diterima karena memiliki nilai signifikan 0,006, yang berarti nilai sign lebih kecil dari nilai *Alpha* dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung lebih besar dari T-tabel $2,925 > 1,696$. Dengan demikian, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

C. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis pertama (H1) ditemukan bahwa nilai signifikan $0,047 < 0,05$ atau nilai t-hitung dengan T tabel $2,065 > 1,696$ menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesbagpol Provinsi Sumatera Barat. Budaya organisasi berpengaruh karena dapat membentuk pola pikir, perilaku, dan nilai-nilai bersama di antara anggota pegawai, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi cara kerja dan interaksi antar pegawai. Budaya

organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan juga kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman dan termotivasi, yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya oleh Ibrahim & Hasbullah, (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan Junaidi & Susanti, (2019), dan Putra et al., (2022), menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki nilai signifikan 0,013, yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung lebih besar dari T-tabel $2,622 > 1,969$ sehingga variabel kinerja lingkungan fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesbagpol Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik tempat kerja, seperti tata ruang, kenyamanan, fasilitas, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan keamanan, secara langsung mempengaruhi performa atau kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al., (2023), yang menyatakan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. Menurut penelitian ; Heruwanto & Eriyani, (2023) dan (Natania & Martha, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel pengembangan SDM (X_3) memiliki nilai signifikan 0,006, yang berarti nilai sign lebih kecil dari nilai *Alpha* dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung lebih besar dari T-tabel $2,925 > 1,969$. Dengan demikian, variabel pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesbagpol Provinsi Sumatera Barat. Hal ini artinya bahwa upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) seperti pelatihan, pendidikan, mentoring, atau pembinaan karir secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya oleh Menurut Pasaribu et al., (2023) yang menyatakan adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menjelaskan; bahwa pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan oleh Novita et al., (2023) dan Kurniawan. L (2024). Tujuan pengembangan SDM pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkerja lebih baik.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan SPSS, dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Bahwa variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Bahwa variabel pengembangan SDM (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Daftar Pustaka

- Heruwanto, J., & Eriyani, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Uang dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Hastana Body Repair. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(3), 193–198. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/860>
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i2.718>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinera Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 1–13. <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>
- Kurniawan, L., Purnama, H., Sari, D., Olahraga, S., & Membudaya, Y. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia erhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepanduan dan Olahraga Kota Bandar Lampung. 08(01), 33–42.
- Laurensius Arliman S, *Pelaksanaan Penyidikan Tindak Pidana Penghinaan Terhadap Agama Melalui Konten Video Melalui Media Sosial*, Ensiklopedia Sosial Review, Volume 01, Nomor 1, 2019
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Novita, T. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197.
- Pasaribu, A., Sinaga, N. a, & Hutagalung, J. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor camat sibolga sambas. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115–2120. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.30>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Tampenawas, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1108–1117.

- <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.52345>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu*, 2(2).
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
- Putra, R. ade, & Martha, L. (2022). *pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. BIMA arjuna praksa padang*. 2, 1061–1084.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Dewi, A. S., & Yoliandra. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ibis Padang*. 08(02), 91–102. <https://doi.org/10.31575/jp.v8i2.564>.