

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus: Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Lampung Utara)

*THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

(Case Study: Office of the General Election Commission of North Lampung Regency)

Malanda Pauzi^{1*}, Ali Kabul Mahi¹, Sri Indra Trigunarso¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: malandafauzi92448@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 32 orang responden. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh pengembangan SDM (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 22,7 persen. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 46,6 persen. Terdapat pengaruh pengembangan SDM (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 62,2 persen.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to look at the effect of human resource development and the work environment on employee performance at the North Lampung Regency General Election Commission Office. The sample used as respondents in this study were 32 respondents. There are three variables in this study, namely human resource development, work environment and employee performance. The data analysis used is simple linear regression analysis. Based on data analysis, the answers to the hypotheses have been found, namely as follows; there is an influence of human resource development (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 22.7 percent. There is an influence of work environment (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 46.6 per cent. There is an influence of HR development (X1) and work environment (X2) together on employee performance (Y) with an influence Level of 62.2 per cent.

Keywords: Human resources development, work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara yang telah menerapkan sistem pemerintahan

demokrasi. Menurut Nahuddin (2017) Sebagaimana yang tertuang di dalam sila ke-4 pancasila kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah keijaksanaan

dalam pemusyawaratan perwakilan. Dalam hal ini bahwa memilih para wakil-wakil rakyat merupakan suatu gambaran dari rakyat, oleh rakyat serta untuk rakyat. Oleh sebab itu, pemilihan umum merupakan media yang tersedia agar mengetahui apa yang menjadi keinginan rakyat berkaitan langkah serta adanya kebijakan negara kedepannya.

Di dalam instansi, sumber daya manusia (SDM) adalah harta atau aset yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu instansi yang perlu diperhatikan, dijaga dan dipelihara dengan baik. Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini manusia sebagai kekuatan untuk menjadikan sebuah organisasi dapat lebih berkembang (Ayu, Lindrianasari, et al., 2020). Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut.

Pengembangan SDM dalam suatu organisasi dituntut dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan pengembangan SDM adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus (Nuzleha & Yumarni, 2019). Komitmen

pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hal ini didukung pendapat (Ali & Sukendra, 2020) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif pegawai yang dimiliki perusahaan tersebut. Saat ini, terdapat tuntutan agar pembentukan penyelenggaraan pemilu dapat bersifat mandiri dan adil. Agar tercapainya tujuan maka dari itu instansi membutuhkan sumber daya manusia yang produktif dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengembangan SDM yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Lampung Utara dinilai belum dilakukan dengan maksimal. Hal ini dikarenakan, tidak semua pegawai lama/baru mendapat fasilitas pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan mereka. Masih ada pegawai yang hanya diberikan buku berisi tentang apa yang menjadi tugas KPU untuk kemudian dipelajari tanpa proses pembekalan lainnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan padanya beserta kuantitas, kualitas, dan waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas (Ayu, Azriya, et al., 2020).

Tabel 1. Data diklat yang pernah diikuti pegawai KPU Kabupaten Lampung Utara

No	Program Pendidikan Pelatihan (Diklat)	Pegawai yang mengikuti	Persentase (%)
1.	Diklat Pelatihan Teknis Pelayanan Publik	8	2,56
2.	Diklat Pembentukan dan Pengembangan Wilayah DAPIL	14	4,48
3.	Diklat Pembentukan Penyelenggaraan Urusan Pemilu	17	5,44
4.	Diklat Pembentukan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemilu	18	5,76
5.	Diklat Penyediaan Logistik Pemilu	16	5,12
6.	Diklat Distribusi Logistik Pemilu	15	4,8
7.	Diklat Keahlian Pengadaan Barang/Jasa serta tim informasi KPU	14	4,48
8.	Diklat Review Laporan Keuangan	6	1,92
9.	Diklat Pelaporan PRA dan Pasca Pemilu	7	2,24

No	Program Pendidikan Pelatihan (Diklat)	Pegawai yang mengikuti	Persentase (%)
10	Diklat Tenaga IT KPU	8	2,56
11	Diklat Pemberian Kepastian Hukum Dalam Penyelenggaraan Pemilu	7	1,54
12	Diklat Peningkatan Daya Guna Pegawai KPU	11	3,52
Jumlah PNS		32 orang	44,42%

Sumber Data: Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara, 2022.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Menurut (Arifin & Nuraeni, 2021), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan pegawai di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja.

Kondisi yang terjadi pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten

Lampung Utara saat ini adalah Pengembangan SDM yang telah dilakukan oleh KPU Kabupaten Lampung Utara dinilai belum dilakukan dengan maksimal. Hal ini dikarenakan, tidak semua pegawai lama/baru mendapat fasilitas pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan mereka (Nuraeni & Mahardicka, 2022).

Tabel 2. Target dan realisasi program kerja KPU Kabupaten Lampung Utara Tahun 2021

No	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Kegiatan Fasilitasi Pengelolaan Data kebutuhan, pengadaan, pendistribusian, serta pemeliharaan dan inventarisasi logistik Pemilu/Pemilihan	100%	90%
2	Penyiapan Penyusunan Rancangan Peraturan KPU, Advokasi, Penyelesaian Sengketa dan Penyuluhan Peraturan Perundang-Undangan yang Berkaitan Dengan Penyelenggaraan Pemilu	100%	90%
3	Fasilitasi Pelaksanaan Tahapan Pemilu Legislatif, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, Pemilukada, Publikasi dan Sosialisasi serta partisipasi Masyarakat dan PAW	100%	95%
4	Pelaksanaan Akuntabilitas Pengelolaan Administrasi Keuangan di Lingkungan KPU Kabupaten Lampung Utara	100%	90%
5	Pelaksanaan Manajemen Perencanaan dan Data	100%	85%
6	Penyelenggaraan Operasional dan Pemeliharaan Perkantoran (KPU) serta Dukungan Sarana Prasarana	100%	87%
Rata - rata		100%	90,4%

Sumber Data: Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara, 2022.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata realisasi program kerja pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara sebesar 90,4% dan besar harapan agar pada Tahun 2022 dapat lebih ditingkatkan lagi dengan persentase pencapaian maksimal 100%.

Berdasarkan uraian di atas, Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya

manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara.

KAJIAN TEORI

Menurut (Rahmanto & Febriansyah, 2019) pengembangan adalah merupakan satu proses pendidika jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan

terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.

Pengembangan menurut (Damhuri et al., 2022) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi masalah organisasi. Sedangkan (Usnawati et al., 2020) menyatakan pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang.

Komponen - komponen pengembangan antara lain 1) Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur; 2) Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional); dan 3) Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut (Josiah, 2020) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah: "Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana SDM". Sedangkan menurut (Hujaimatul et al., 2020) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah "Sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja

untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan".

Menurut Priansa (2014), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut (Ariswandy, Hazairin Habe, 2020), bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. (AHIRUDDIN et al., 2020), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Ariswandy, Hazairin Habe, 2020), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Ayu, Azriya, et al., 2020) kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

(Nuzleha et al., 2019) menyatakan Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rahmanto & Febriansyah, 2019), menyatakan bahwa kinerja adalah pengelolaan kegiatan guna memperkuat standar-standar organisasi. Ada dua macam

kinerja, yaitu kinerja preventif dan kinerja korektif.

Kegunaan penilaian kinerja bukan hanya dapat memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja lebih produktif lagi. Namun juga memungkinkan perusahaan untuk memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang ada melalui berbagai program dan penetapan standar kerja (Parella & Irawan, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara dimulai pada Tanggal 1 September sampai dengan 31 Desember Tahun 2022. Jumlah populasi pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara adalah 33 orang. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 33 orang responden.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini

diperoleh dengan wawancara melalui responden, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi (Parella, 2020).

Variabel dalam penelitian ini ada tiga yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengembangan SDM dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi (Febriansyah & Gautama, 2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer excel dan SPSS Versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan tentang pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,728	5,803		4,434	,000
	PengembanganSDM (X1)	,404	,132	,476	3,065	,004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 3,065. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,699) dari tabel maka $t_{hitung} 3,065 > t_{tabel} 1,699$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Diterima.

Oleh karena itu, variabel Pengembangan SDM (X1) berpengaruh nyata terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,818	5,623		,020
	Lingkungan Kerja (X2)	,663	,125	,683	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 5,286. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,699, t_{hitung} 5,286 > t_{tabel} 1,699, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Melalui program SPSS, variabel Pengembangan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diuji hipotesis simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,270	2	171,135	25,510	,000 ^a
	Residual	207,965	30	6,709		
	Total	550,235	32			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pengembangan SDM (X1)

Melalui uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 25,510 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,328. Oleh karena itu, Pengembangan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Pengembangan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Persamaan regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,184	5,965		,198	,844
	Pengembangan SDM (X1)	,337	,094	,398	3,576	,001
	Ling. Kerja (X2)	,615	,108	,633	5,693	,000

a. Dependent Variable: Kinerja o)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan : $Y = 1,184 + 0,337X + 0,615X$. Dari persamaan ini didapat bahwa setiap nilai variabel pengembangan SDM meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,337 point. Selain itu, Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,615 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi $X = 0,615$ lebih besar dari pada koefisien regresi $X_1 = 0,337$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh variabel lingkungan kerja lebih tinggi atau lebih penting daripada pengembangan SDM pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, antara lain 1) Pengembangan SDM berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara; 2) Lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara; dan 3) Pengembangan SDM dan lingkungan kerja kerjasecara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- AHIRUDDIN, A., HABE, H., EDDY, K., & NELSON, N. (2020). Upaya Meningkatkan Produksi Kelanting Warga Dusun Pendowo Desa Roworejo Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. *Jurnal Abdi Masyarakat Saburai (JAMS)*, 1(02). <https://doi.org/10.24967/jams.v1i02.1038>
- Ali, F., & Sukendra, C. (2020). The Effect of Visual Merchandising, Store Atmosphere, and Emotional Response on Impulsive Purchases. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 269–280. <https://doi.org/10.47153/jbmr14.432020>
- Arifin, A., & Nuraeni, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 6(1), 113–120. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v6i1.1278>
- Ariswandy, Hazairin Habe, D. (2020). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*

- (JIMS), 6(2), 85–92.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1099>
- Ayu, M., Azriya, N., & Windari, K. T. (2020). Dampak Penerapan Prinsip Good University Governance Terhadap Keunggulan Bersaing Dengan Intellectual Capital Sebagai Variabel Mediasi. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 11–20.
<https://doi.org/10.24967/psn.v1i1.803>
- Ayu, M., Lindrianasari, Gamayuni, R. R., & Urbański, M. (2020). The impact of environmental and social costs disclosure on financial performance mediating by earning management. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 74–86.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.06>
- Damhuri, Nur'aeni, & Ariswandy, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Utara. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II, September*, 234–237.
- Febriansyah, F., & Gautama, G. (2022). Analisis Pengaruh Pembangunan Infrastruktur Transportasi Terhadap Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 508–518.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.422>
- Hujaimatul, F., Ayu, M., & Try Syaputra, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 5(1), 101.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Josiah, T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(1), 53–60.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v6i1.717>
- Nuraeni, & Mahardicka, V. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Kapuas. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(3), 232–240.
<https://doi.org/10.52300/jmso.v2i3.3652>
- Nuzleha, N., & Yumarni, P. (2019). Hubungan Kesejahteraan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 9–16.
<https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.569>
- Nuzleha, Yamin, Y., & Novalia. (2019). *EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Bisnis PENGARUH PROMOSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai E-ISSN : 2502 - 1798 PENDAHULUAN Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Bisnis Volume 4 , Nomor 01 , Juni 2019 memenuhi keinginan konsum.* 4(1), 17–26.
- Parella, E. (2020). Pengaruh Varian Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Centra Batik Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 1(1).

<https://doi.org/10.57084/jmb.v1i1.214>

- Parela, E., & Irawan, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
<https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/27>
- Rahmanto, B. T., & Febriansyah, F. (2019). Model hubungan informasi non keuangan dengan initial return dan return saham 7 hari. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(2), 107–116.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i2.73>
- Usnawati, U., Ahiruddin, A., & Mirnasari, T. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 41–48.
<https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.587>