

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Lidia Wati¹, Ikang Murapi^{2*}, Muliani³

Universitas Bumigora

Jl. Marzuki Ismail, Cakranegara-Mataram

lia30638@gmail.com, ikangmurapi11@universitasbumigora.ac.id, muliani@universitasbumigora.ac.id

Article Info:

Received: 03/15,2023, Revised: 03/16,2023¹ dan 03/19,2023², Published: 03/31,2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lombok Tengah). Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan 0,538, Gaji pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan 0,221, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan 0,002. Hasil dari koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar 0,256 atau 25,6%. dapat diartikan bahwa 25,6% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, gaji dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Gaji, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment, salary and human resource development on employee performance (case study in office of regional financial and asset management agency Central Lombok District). The type of data used is primary data using the slovin formula obtained a sample of 40 people. The data collection method uses a questionnaire while the analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The research result show that the work environment has no effect on employee performance with a significant value of 0,538, employee salary has no effect on employee performance with a significant value of 0,221, and human resource development has an effect on employee performance with a significant value of 0,002. The result of the coefficient of determination is obtained by 0,256 or 25,6%. It can be interpreted that 25,6% employee performance is influenced by the work environment, salary and human resource development. While the remaining 74,4% is influenced by other factors outside the study.

Kywords: Work Environment, Salary and Human Resource Development on Employee Performance



Pendahuluan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah (prestasi kerja)/ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu factor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, (Arianti, Bahagia, Lubus & Siswadi, 2016).

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi. Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli. Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat pekasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok”. Menurut Ahmad Tohari (2002) “lingkungan kerja fisik walaupun diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktifitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu dipertimbangkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas”. Sedangkan menurut Nitisemito (2008) mengemukakan “ lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Mulyadi (2016), Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan. Menurut Andrew F. Sikula (2007), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan/ pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemerintah juga telah mengeluarkan peraturan menteri ketenagakerjaan No.1 Tahun 2017 telah mengatur bahwa struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha untuk memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.



Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh BAPPEDA, pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai persiapan individu pegawai dalam menanggung tanggungjawab yang berbeda ataupun lebih tinggi didalam organisasi. Menurut Sumardjo dan Priansa (2018), pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan untuk menjalankan kinerja yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berdasar pada fakta bahwasanya individu pegawai membutuhkan ilmu pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang yang berkembang agar ia mampu bekerja dengan maksimal. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan maupun pelatihan. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka keterikatan organisasi terhadap rekrutan sumber daya manusia baru akan berkurang.

Definisi stakeholders menurut Freeman dan McVea (2001) adalah setiap kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi. Teori stakeholders adalah teori yang menggambarkan kepada pihak mana saja perusahaan bertanggungjawab, Freeman (1984). Perusahaan harus menjaga hubungan dengan stakeholders nya dengan mengakomodasi keinginan dan kebutuhan stakeholdersnya, terutama stakeholders yang mempunyai power terhadap ketersediaan sumber daya yang digunakan untuk aktifitas operasional perusahaan, misal tenaga kerja, pasar atas produksi perusahaan dan lain-lain, Chariri dan Ghozali (2007).

Teori Atribusi yaitu pemaparan sebuah teori mengenai sikap suatu individu, Fritz Heider (1958). Teori ini mendiskripsikan tentang proses penentuan sebab akibat perilaku suatu individu tertentu maupun perilaku orang lain. Teori ini juga membahas tentang hal-hal internal dan eksternal bisa menentukan perilaku seseorang. Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan bagaimana perilaku orang lain atau dirinya sendiri (pegawai) yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku pegawai, Robbins (2015).

Metode

Desain penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas atau hubungan sebab akibat. Penelitian ini akan menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Pengembangan Sumber Daya



Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lombok Tengah. Metode pengumpulan data ini dilakukan langsung oleh peneliti dengan metode pengumpulan datanya adalah dengan cara melakukan wawancara, pembagian kuesioner dan observasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Hasil dan Pembahasan

Pada uji validitas ini diambil responden sejumlah 40 pegawai yang ada di kantor BPKAD. Kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik kolerasi product moment pada level of significant 5% (0,05) dengan derajat keabsahan $(n-2)$ r tabel = 0,312. Dengan demikian apabila r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, namun apabila r hitung $<$ r tabel maka butir pernyataan tersebut bisa dikatakan tidak valid. Berikut adalah hasil dari perhitungan SPSS versi 25 untuk tiap butir pernyataan :

Hasil Uji Validitas



Variabel	Kode Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kinerja pegawai	Y1	0,312	0,695	Valid
	Y2	0,312	0,763	Valid
	Y3	0,312	0,668	Valid
	Y4	0,312	0,847	Valid
	Y5	0,312	0,706	Valid
	Y6	0,312	0,753	Valid
	Y7	0,312	0,628	Valid
Lingkungan kerja	X1.1	0,312	0,572	Valid
	X1.2	0,312	0,564	Valid
	X1.3	0,312	0,539	Valid
	X1.4	0,312	0,593	Valid
	X1.5	0,312	0,609	Valid
	X1.6	0,312	0,699	Valid
	X1.7	0,312	0,574	Valid
	X1.8	0,312	0,461	Valid
Gaji	X2.1	0,312	0,573	Valid
	X2.2	0,312	0,482	Valid
	X2.3	0,312	0,633	Valid
	X2.4	0,312	0,617	Valid
	X2.5	0,312	0,556	Valid
	X2.6	0,312	0,672	Valid
	X2.7	0,312	0,759	Valid
	X2.8	0,312	0,604	Valid
Pengembangan SDM	X3.1	0,312	0,620	Valid
	X3.2	0,312	0,490	Valid
	X3.3	0,312	0,528	Valid
	X3.4	0,312	0,527	Valid
	X3.5	0,312	0,646	Valid
	X3.6	0,312	0,709	Valid
	X3.7	0,312	0,761	Valid
	X3.8	0,312	0,533	Valid

Sumber : Hasil uji SPSS versi 25

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa variable independen (X) dan dependen (Y) dapat dikatakan valid karena R hitung > R table.

Uji reliabilitas adalah instrument untuk mengukur ketepatan, keterandalan, *consistency, stability atau dependability* terhadap kuesioner. Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, reabilitas atau keandalan. Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan realibilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika



menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0,70 ($> 0,7$). Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel yang diamati tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Status
Kinerja	0,844	0,7	Reliabel
Lingkungan kerja	0,708	0,7	Reliabel
Gaji	0,771	0,7	Reliabel
Pengembangan SDM	0,738	0,7	Reliabel

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24335186
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0.124
	Negative	0.078
Test Statistic		-0.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.124
		.121 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

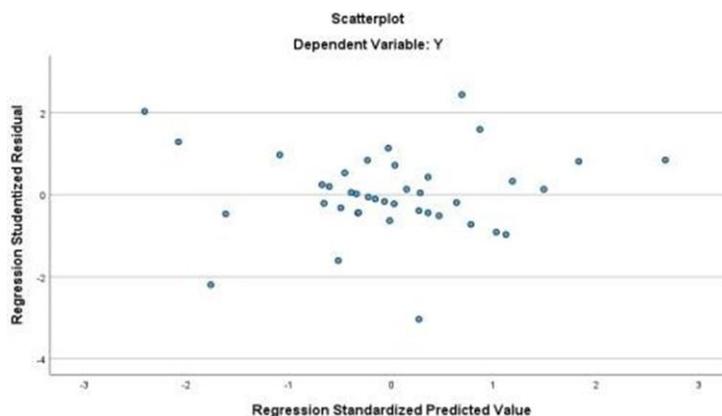
Sumber: Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas yang tertera pada tabel 4.7, diperoleh data bahwa nilai *tolerance* Lingkungan Kerja sebesar 0.703, Gaji Pegawai sebesar 0.722, dan Pengembangan SDM sebesar



0.970. semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing bernilai > 0,10. Sementara nilai dari VIF Lingkungan Kerja sebesar 1.422, Gaji Pegawai sebesar 1.386, dan Pengembangan SDM sebesar 1.031. Semua nilai VIF tersebut masing-masing < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot



Dari Gambar 4.8 dapat disimpulkan bahwa titik-titik di atas tidak membentuk pola yang jelas. Sebagaimana terlihat, titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	23.043	6.234		3.396	0.001
Lingkungan Kerja	-0.096	0.155	-0.102	-0.621	0.538
Gaji	-0.154	0.124	0-.203	-1.246	0.221
Pengembangan SDM	0.414	0.125	0.463	3.301	0.002

Berdasarkan Tabel 4.10 pada kolom *Unstandardized Coefficients* tertera nilai (B) *constant* sebesar 23,043, koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0.096, Gaji sebesar 0.154, dan Pengembangan SDM Sebesar 0.414.



$$Y = 23,043 + 0,096X_1 + 0,154X_2 \text{ sebesar } 0,414X_3 + \varepsilon.$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 23,043 artinya jika Lingkungan kerja, Gaji, Pengembangan SDM bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai pada kantor BPKAD adalah sebesar 23,043 %
- Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar -0,096 artinya jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 1% persen sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah sebesar 0,096 %.
- Koefisien regresi untuk variabel Gaji sebesar -0,154 artinya jika variabel Gaji ditingkatkan sebesar 1% persen sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah sebesar 0,154%.
- Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan SDM sebesar 0,454 artinya jika variabel Pengembangan SDM ditingkatkan sebesar 1% persen sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah sebesar 0,454%.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,703	3	29,901	5,484	0,003 ^b
	Residual	196,272	36	5,452		
	Total	285,975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaji, Pengembangan SDM						

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4,11 di atas, dapat diperoleh keputusan bahwa H diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,003 < 0,05$. dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $5,484 > 2,86$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel



independen yang meliputi Lingkungan Kerja, Gaji, dan Pengembangan SDM memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.043	6.234		3.696	0.001
	Lingkungan Kerja	-0.096	0.155	-0.102	-0.621	0.538
	Gaji	-0.154	0.124	-0.203	-1.246	0.221
	Pengembangan SDM	0.414	0.125	0.463	3.301	0.002

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4.12 diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai signifikan Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,538 > 0,05, dan nilai t hitung 0.621 < 2.028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
2. Nilai signifikan Gaji (X2) sebesar 0.221 > 0.05. dan nilai t hitung 1.246 < 2.028. sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.
3. Nilai signifikan Pengembangan SDM (X3) sebesar 0,002 < 0.05, dan nilai t hitung 3.301 > 2.028. sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.256		2.33495

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaji, Pengembangan SDM



Berdasarkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,256 atau 25,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Gaji dan Pengembangan SDM sebesar 25,6% sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat diuraikan pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut: Untuk menguji hipotesis pertama, diduga Lingkungan Kerja Tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah. Dari perhitungan uji hipotesis (uji t) dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai $sig = 0,538 > 0,025$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah, dengan demikian hipotesis pertama yaitu “Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah” Ditolak. Hal ini dikarenakan setiap pegawai yang berada pada kantor BPKAD kekurangan fasilitas yang mendukung sehingga menyebabkan semua pekerjaan pegawai terhambat, hal ini dapat dijelaskan oleh peneliti karena sudah melaksanakan penelitian pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah.

Hipotesis kedua, diduga Gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah. Dari perhitungan uji hipotesis (uji t) dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai $sig = 0,221 > 0,025$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaji tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah, dengan demikian hipotesis kedua yaitu “Gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah” ditolak. dikarenakan setiap dari pegawai yang berada di kantor BPKAD Kabupaten lombok tengah menerima gaji sesuai dengan gaji PNS/CPNS per golongan.

Hipotesis ketiga, diduga Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah. Dari perhitungan uji hipotesis (uji t) dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai $sig = 0,002 < 0,025$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah, dengan demikian hipotesis ketiga yaitu “Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah” diterima. Hal ini dikarenakan jika dari setiap pegawai yang berada di kantor BPKAD secara aktif ikut serta dalam



melaksanakan pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh instansi atau diluar instansi, maka besar kemungkinan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dikarenakan setiap pegawai yang berada dikantor BPKAD kekurangan fasilitas yang mendukung sehingga menyebabkan semua pekerjaan pegawai terhambat, hal ini dapat dijelaskan oleh peneliti karena sudah melaksanakan penelitian dikantor BPKAD Kabupaten Lombok Tengah. Gaji tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan setiap dari pegawai yang berada di kantor BPKAD Kabupaten lombok tengah menerima gaji sesuai dengan golongan.

Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan jika dari setiap pegawai yang berada di kantor BPKAD secara aktif ikut serta dalam melaksanakan pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh instansi atau diluar instansi maka besar kemungkinan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan Lingkungan Kerja, Gaji, dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Lombok Tengah sebesar 25,6% sedangkan sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang telah dijelaskan maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut : Bagi Pemerintah daerah kabupaten Lombok Tengah agar lebih memperhatikan lagi terhadap kinerja pegawai pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama pada pelatihan-pelatihan dan pendidikan bagi para pegawai agar mampu menambah pengetahuan wawasan sehingga kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di kantor BPKAD memiliki kualitas kerja yang baik.

Bagi Akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Pengembangan SDM terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada kantor BPKAD KabuPaten Lombok Tengah. Bagi Publik atau masyarakat hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan masyarakat mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Pengembangan SDM



terhadap kinerja pegawai yang berada di kantor BPKAD Kabupaten Lombok tengah. sehingga masyarakat khususnya pegawai-pegawai dapat mengetahui secara jelas mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, Gaji dan Pengembangan SDM.

Daftar Pustaka

- Rizal Nabawi, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang., *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,. Vol. 2.
- M Ikhwan Maulana Haeruddin (2017), Pengaruh Gaji dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar, *Skripsi*.
- Nur Selviana (2018), *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar*, Skripsi.
- Suprianto. (2012), *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Bantaeng*, Skripsi.
- Siti Rahmi, (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng*, Skripsi.
- Maulil Amri, (2018). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Bantaeng*, Skripsi.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2009), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Belajar. Yogyakarta, 2009.
- Liza Wahyuni, (2022). *Pengaruh Bantuan Produktif Usaha Mikro (BPUM), Pemanfaatan E-commerce, dan Lama Usaha Terhadap Peningkatan Pendapatan Pengusaha Mikro di Kecamatan Kopang*, Skripsi.
- Diana Khairani Sofyan, (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Skripsi.
- Maya Silviani (2018), *Pengaruh Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kab, Takalar*, Skripsi.
- Khairunnisa B, S. (2013), *Pengaruh Gaji, Upah dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Xyz. Jurnal Teknik Industri USU 3 (5), 219530,2015*.
- Muhammad Akbar Gumilar R, (2018). *Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Karyawan PT. Infomedia Nusantara di Bandung*, Skripsi.
- Meinita Sirlahastuti (2021), *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan*, skripsi.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4 - Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2016). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4 - Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, N. (2018). *Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. Jurnal Ilmu Administrasi: Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi 15 (1), 6377,2018*.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D" (Bandung: ALFABETA, 2016) hlm 246.
- Ghozali, I. (2018). *SPSS Aplikasi Analisis Multivariate Statistik*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

