

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis)

Lilis Ratnawati¹, Nurdiana Mulyantini², Nana Darna^{3*}

^{1,2}Universitas Galuh, Indonesia

Email : nana_darna22@unigal.ac.id, dianamulya@gmail.com

Korespondensi penulis: nana_darna22@unigal.ac.id*

Abstract: *The problems faced in this study include (1) How does motivation affect employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency? (2) How does work discipline affect employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency? (3) How does work culture affect employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency? (4) How do motivation, work discipline and work culture affect employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency? This study aims to study, find out, and analyze (1) The effect of motivation on employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency. (2) The effect of work discipline on employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency. (3) The influence of work culture on employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency. (4) The influence of motivation, work discipline and work culture on employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency. The results of the study inform that (1) Motivation has a positive influence on employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency. (2) Work discipline has a positive influence on employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency. (3) Work culture has a positive influence on employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency. (4) Motivation, work discipline and work culture have a positive influence on employee performance at the Cikoneng District Office and Villages in Cikoneng District, Ciamis Regency.*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Work Culture, Employee Performance*

Abstrak : Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis? (2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis? (3) Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis? (4) Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis? Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. (3) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. (4) Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. (3) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. (4) Motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan efektivitas kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuannya.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan organisasi.

Pengukuran kinerja untuk pegawai negeri sipil berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Berikut ini adalah pengukuran hasil kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. berdasarkan hasil observasi bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis adalah baik dengan capaian 76,13%. Hal ini didasarkan pada Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 – ke atas: sangat baik
- b. 76 – 90: baik
- c. 61 – 75: cukup
- d. 51 – 60: kurang
- e. 50 ke bawah: buruk

Akan tetapi berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa pada Kantor Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis bahwa kinerja pegawai belum optimal begitu juga pada Kantor Desa se-Kecamatan Cikoneng. Hal ini disebabkan tingkat integritas atau kemampuan untuk bertindak belum sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi dan komitmen pegawai atau kemauan dan kesanggupan untuk menyelaraskan sikap dan

tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi belum mengutamakan kepentingan organisasi.

Adanya persoalan dalam kinerja pegawai tentunya pihak organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi agar mendapatkan pegawai yang dapat memberikan kontribusi positif bagi ketercapaian tujuan organisasi. Organisasi tidak akan mendapatkan pegawai yang hanya sekedar datang tanpa mengerjakan tugas sebaik mungkin atau malah mangkir dari kantor dan tetap mendapatkan gaji tetapi organisasi akan mendapatkan pegawai yang dapat memanfaatkan segala potensi dan kompetensinya dalam bekerja baik tenaga, pikiran, maupun waktu jika pegawai tersebut memiliki motivasi yang baik untuk mendorong semua perilakunya dalam bekerja secara profesional. Tidak adanya motif atau dorongan akan membuat seseorang sulit termotivasi sekalipun seseorang tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik dan peluang kerja.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis, peneliti menemukan bahwa pegawai kurang memiliki dedikasi dan loyalitas dalam bekerja walaupun telah mendapatkan gaji yang layak, dan belum optimalnya tingkat promosi terhadap pegawai yang berprestasi. Berdasarkan permasalahan tersebut perlu adanya pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja karena merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga untuk kepentingan pegawai itu sendiri.

Selain motivasi dibutuhkan juga adanya disiplin kerja saat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak akan cukup tanpa dibarengi dengan disiplin kerja diantara para pegawai. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017 : 86) mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan dari organisasi tersebut, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semua disiplin maka, seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi pegawai. Pada Kantor Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis bahwa masih ditemukan

pegawai yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti dan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat.

Selanjutnya faktor budaya kerja sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Padudu, 2016 : 120). Budaya kerja yang kuat adalah budaya yang memegang nilai inti organisasi secara intensif dan dianut bersama sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Berdasarkan hasil observasi bahwa budaya kerja pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis belum optimal hal ini disebabkan pegawai belum mampu mengatasi kendala kerja dan pegawai sering mengeluh apabila mendapatkan tanggung jawab kerja yang bertambah.

Dengan demikian faktor motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja yang baik diharapkan mampu mempengaruhi kinerja para pegawai yang akan mencerminkan sejauh mana para pegawai dapat prestasi di dalam organisasinya. Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu organisasi pastilah terbentuk dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

2. METODE

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 4,690 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat oleh Hasibuan (2016:141) yang berpendapat bahwa “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal”. Selanjutnya McClelland dalam Mangkunegara (2017:68) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja, karena pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memilih motivasi berprestasi yang tinggi”.

Dalam motivasi, terdapat tiga poin penting yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh manusia, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Dengan kata lain, manusia akan termotivasi untuk bergerak atau beraktivitas apabila dirasakan adanya pemenuhan kebutuhan dari aktivitas yang dilakukan, atau aktivitas yang dilakukan akan memberikan kepuasan dan pemenuhan terhadap kebutuhan yang dirasakan. Sehingga semakin tinggi motivasi pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 2,985 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017 : 97) menyatakan bahwa apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerjanya akan rendah. Begitu pula sebaliknya, jika pegawai mengutamakan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, maka dapat dipastikan

kinerjanya akan tinggi. Selanjutnya Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting. Karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan, dimana seorang karyawan yang disiplin akan datang teratur dan tepat waktu, patuh pada instruksi pimpinan dan bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Tetapi sebaliknya apabila tingkat disiplin kerja rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan akan sangat merugikan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja harus selalu di jaga dan di tingkatkan dalam setiap organisasi

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Budaya Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel budaya kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 2,461 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikansi $0,016 < 0,05$. Artinya jika budaya kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Brown dan Dennis dalam (Syafar, 2019 : 25) menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi organisasi dalam berbagai cara, artinya dengan peningkatan terhadap budaya kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada organisasi yang memiliki budaya yang kuat, pegawai cenderung mengikuti arah yang telah ditentukan. budaya kerja yang lemah cenderung mengakibatkan pegawai tidak memiliki arah yang jelas sehingga pegawai memilih berjalan sendiri-sendiri.

Budaya kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi, karena budaya tersebut menjadi batas suatu organisasi, sehingga dapat membentuk identitas atau ciri khas organisasi. Budaya kerja merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota

organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya kerja merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh pegawai.

Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimilikinya, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika budaya kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pengaruh Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Budaya Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel budaya kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan budaya kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 36,172 > F_{tabel} 2,73$ dengan signifikansi 0,00. Artinya jika motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Flippo dalam Sinambela (2017:3) bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Intensif, Budaya Organisasi atau budaya kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan pegawai (pendidikan dan pelatihan). Miner dalam Sutrisno (2017 :170), “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.

Dengan demikian faktor motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja yang baik diharapkan mampu mempengaruhi kinerja para pegawai yang akan mencerminkan sejauh mana para pegawai dapat prestasi di dalam organisasinya. Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu organisasi pastilah terbentuk dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Motivasi pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator *Related* (kekerabatan) dan nilai terendah pada indikator *Existence* (keberadaan). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.
- b. Disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada tanggungjawab dan nilai terendah pada indikator ketaatan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.
- c. Budaya Kerja pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator sikap kerja dan nilai terendah pada indikator perilaku pada waktu kerja. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. Artinya jika budaya kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.
- d. Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kerjasama dan nilai terendah pada indikator kualitas yang dihasilkan. Motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. Artinya jika motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikoneng dan Desa Se-Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar dan kunci keberhasilan*. Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (2023). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rusidi, & Enas. (2011). *Metode penelitian: Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Siagian, S. P. (2016). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. PT Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.
- Syafar. (2019). *Budaya kerja*. Gramedia.