



Pengaruh Manajemen Konflik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Pegawai Kantor Penyelenggara Pangandaran)

Ropiul¹, Ading Rahman Sukmara²
^{1,2} Universitas Galuh, Indonesia

*Korespondensi: ading_rahman34@unigal.ac.id

Abstract: This research is motivated by the less than optimal performance of the organization which is marked by the less than optimal achievement of the planned work targets according to the time and proportion that has been set. The less than optimal performance of the organization is thought to be caused by the less effective conflict management and low work culture in the Pangandaran port office. Conflict management managed by the leadership is less effective in controlling the running of the organization which is full of conflicts between employees, both openly and secretly. Employees at the Pangandaran port office seem to form groups that create a gap so that there is no compact cooperation among employees in carrying out their main tasks and work programs. The purpose of this study is to determine how conflict management affects organizational performance, how work culture affects organizational performance, and how conflict management and work culture affect organizational performance. The method used in this study uses a quantitative descriptive method. To analyze it, statistical correlation and multiple regression test data analysis was used using SPSS version 22.00. The results of the study obtained provide the conclusion that conflict management has a positive and significant effect on organizational performance, work culture has a positive and significant effect on organizational performance, and conflict management and work culture have a positive and significant effect on organizational performance.

Keywords: work culture, organizational performance, conflict management

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurang optimalnya kinerja organisasi yang ditandai dengan kurang tercapainya target pekerjaan yang telah direncanakan sesuai waktu dan proporsi yang telah ditetapkan. Kurang optimalnya kinerja organisasi tersebut diduga diakibatkan oleh kurang efektifnya manajemen konflik dan rendahnya budaya kerja di kantor penyelenggara pelabuhan Pangandaran. Manajemen konflik yang dikelola oleh pimpinan kurang efektif untuk mengendalikan jalannya organisasi yang penuh dengan konflik antar pegawai, baik yang secara terang-terangan maupun sembunyi-sembunyi. Pegawai di kantor pelabuhan Pangandaran terkesan membentuk kelompok-kelompok yang membuat jurang pemisah sehingga tidak tercipta kerjasama yang kompak di kalangan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan program kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja organisasi, bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja organisasi, dan bagaimana pengaruh manajemen konflik dan budaya kerja terhadap kinerja organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Untuk menganalisisnya digunakan analisis data uji statistik korelasi dan regresi ganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.00. Hasil penelitian yang diperoleh memberikan kesimpulan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, serta manajemen konflik dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kata kunci: budaya kerja, kinerja organisasi, manajemen konflik

1. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi merupakan modal utama sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kinerja organisasi yang tinggi, sebuah organisasi bagaikan sebuah mesin kendaraan yang penuh dengan energi hingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan target waktu dan tanpa hambatan. Pada saat ini kita berada pada abad ke 21, tantangan

yang langsung kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar sebuah organisasi tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Untuk mewujudkan kinerja organisasi yang tinggi, diperlukan pengelolaan manajemen konflik yang efektif dan budaya kerja yang kondusif.

Menurut Ross (2003:78) bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.

Dalam sebuah organisasi, pekerjaan individual maupun sekelompok pekerja saling terkait dengan pekerjaan pihak-pihak lain. Ketika suatu konflik muncul di dalam sebuah organisasi, penyebabnya selalu diidentifikasi sebagai komunikasi yang kurang baik. Demikian pula ketika suatu keputusan yang buruk dihasilkan, komunikasi yang tidak efektif selalu menjadi kambing hitam. Para manajer bergantung kepada ketrampilan berkomunikasi mereka dalam memperoleh informasi yang diperlukan dalam proses perumusan keputusan, demikian pula untuk mensosialisasikan hasil keputusan tersebut kepada pihak-pihak lain. Riset membuktikan bahwa manajer menghabiskan waktu sebanyak 80 persen dari total waktu kerjanya untuk interaksi verbal dengan orang lain. Ketrampilan memproses informasi yang dituntut dari seorang manajer termasuk kemampuan untuk mengirim dan menerima informasi ketika bertindak sebagai monitor, juru bicara, maupun penyusun strategi. Sudah menjadi tuntutan alam dalam posisi dan kewajiban sebagai manajer untuk selalu dihadapkan pada konflik.

Sementara itu, budaya kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad, 1991:47). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 2001:155).

Fenomena masalah yang terjadi di kantor pelabuhan Pangandaran saat ini adalah kurang optimalnya kinerja organisasi yang ditandai dengan kurang tercapainya target pekerjaan yang telah direncanakan sesuai waktu dan proporsi yang telah ditetapkan. Hal itu terlihat dari data dan fakta yang terjadi, yang dapat dilihat dari tabel penyelesaian pekerjaan berikut ini:

Tabel 1

Data Penyelesaian Pekerjaan Tahun 2014

Bidang/UPTD	Oktober 2014	November 2014	Desember 2014	Rata-rata	Target
Tata Usaha	76%	78%	77%	77%	100%
Kesyahbandaran	80%	78%	79%	79%	100%
Kelautan	75%	80%	79%	78%	100%
Kapal Patroli	75%	76%	74%	75%	100%
Pos Wilker	76%	77%	73%	74,5%	100%

Sumber : Tata Usaha Kantor Penyelenggara Pelabuhan Pangandaran

Kurang optimalnya kinerja organisasi tersebut diduga diakibatkan oleh kurang efektifnya manajemen konflik dan rendahnya budaya kerja di kantor penyelenggara pelabuhan Pangandaran. Manajemen konflik yang dikelola oleh pimpinan kurang efektif untuk mengendalikan jalannya organisasi yang penuh dengan konflik antar pegawai, baik yang secara terang-terangan maupun sembunyi-sembunyi. Pegawai di kantor pelabuhan Pangandaran terkesan membentuk kelompok-kelompok yang membuat jurang pemisah sehingga tidak tercipta kerjasama yang kompak di kalangan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan program kerjanya.

Selain itu, faktor paling kritikal yang dipandang mempengaruhi kinerja organisasi di kantor penyelenggara pelabuhan Pangandaran adalah kurang sehatnya budaya organisasi. Budaya kerja dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi (Harber *et al* 1997). Budaya organisasi dipandang sebagai nilai-nilai bersama dan norma-norma perilaku yang diyakini dan dianut oleh anggota-anggota organisasi. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi (Abdul Rashid *et al* 2003).

Berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis, budaya kerja di kantor penyelenggara pelabuhan Pangandaran diduga masih rendah, yang terlihat dari rendahnya kedisiplinan pegawai, kurang tepatnya pelaksanaan jam kerja dan jam pulang, kurangnya pemanfaatan waktu pada saat jam kerja dan faktor lainnya yang secara tidak disadari membentuk karakter yang telah membudaya menjadi ciri khas.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama enam bulan, dimulai dari observasi lapangan, penelitian langsung, pengolahan data dan penyusunan tesis. Tempat penelitian yang dilakukan adalah di lingkup Kantor Penyelenggara Pelabuhan Pangandaran.

Subjek Penelitian

Secara definisi populasi sebagaimana dikemukakan (Sukardi, 2004:53), bahwa “Populasi, tidak lain adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoretis menjadi target hasil penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkup Kantor Penyelenggara Pelabuhan Pangandaran, yang rinciannya tampak pada tabel berikut.

Tabel 2

Populasi Penelitian

Bidang	Jumlah Pegawai		
	L	P	Total
Tata Usaha	4	2	6
Kesyahbandaran	4	-	4
Kelautan	4	-	4
Kapal Patroli	6	-	6
Pos Wilker	14	-	14
Jumlah Total			34

Sumber : Tata Usaha Kantor Pelabuhan Pangandaran

Karena jumlah pegawai Kantor Penyelenggara Pelabuhan Pangandaran hanya sebanyak 34 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, merujuk pada teori yang dikemukakan Arikunto (2010: 175), bahwa jika jumlah populasi di bawah 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah mengambil keseluruhan populasi tersebut untuk dijadikan sumber data.

Dengan demikian, sampel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Sampel Penelitian

Bidang	Jumlah Pegawai		
	L	P	Total
Tata Usaha	4	2	6
Kesyahbandaran	4	-	4
Kelautan	4	-	4
Kapal Patroli	6	-	6
Pos Wilker	14	-	14
Jumlah Total			34

Sumber : Tata Usaha Kantor Pelabuhan Pangandaran

Prosedur

Prosedur penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan topik penelitian, yang mana mengambil fenomena masalah yang peneliti temukan di lapangan.
2. Mengkaji literatur yang relevan dengan masalah dan hasil penelitian yang terdahulu.
3. Memilih, menyatakan dan merumuskan masalah.
4. Merumuskan hipotesis
5. Menetapkan desain dan metode penelitian.
6. Mengumpulkan data.
7. Mengolah dan menganalisis data.
8. Menginterpretasikan temuan-temuan sesuai hasil analisis, dan menyusun kesimpulannya.
9. Menyusun laporan.

(Trisnamansyah, 2009: 19)

Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data supaya menghasilkan data yang obyektif, valid dan reliabel, penulis menyusun sejumlah kuesioner yang merupakan pengembangan dari sejumlah indikator dari berbagai teori budaya kerja, manajemen konflik dan kinerja organisasi. Kuesioner yang telah dikembangkan lantas dijadikan sebagai instrumen. Sebelum instrument tersebut disebarkan kepada responden, sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya kepada responden uji coba. Setelah diperoleh nilai validitas dan reliabilitasnya, maka untuk memperoleh data, intrumen tersebut disebarkan di lapangan kepada responden.

Teknik Analisis Data

Dalam rangka menganalisa data yang terkumpul guna pembuktian hipotesis, digunakan metode analisis kuantitatif. Adapun metode analisis kuantitatif yang digunakan oleh penulis adalah:

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Korelasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X terhadap variabel Y. Adapun rumus dipergunakan (Riduwan 2008 : 324), sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = pembinaan organisasi, pengawasan internal organisasi

Y = semangat kerja

Tabel 4

Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun rumusnya: (Riduwan, 2008:325) sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis

- Test Korelasi

$$t_{\text{hit}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

a). $H_0 : P = 0$ (tidak ada hubungan antara variabel X dan Y)

$H_1 : P \neq 0$ (ada hubungan antara variabel X dan Y)

b). Penentuan level of signifikan = 0,05 (5%)

c). Rumus (Riduwan, 2008: 326)

d). Derajat keyakinan $df = n - 2$

H_0 diterima apabila $-t(\alpha / 2 ; df) \leq t_{\text{hitung}} \leq t(\alpha / 2 ; df)$. Artinya faktor-faktor kompetensi aparatur berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari variabel manajemen konflik terhadap variabel kinerja organisasi. Artinya, semakin efektif manajemen konflik dalam proses bekerja, maka kinerja organisasi akan meningkat pula.

Hal ini berdasarkan teori-teori sebagai berikut:

a. Teori Transformasi Konflik

Berasumsi bahwa konflik disebabkan oleh masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang muncul sebagai masalah sosial, budaya dan ekonomi. Sasaran: mengubah struktur dan kerangka kerja yang menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan termasuk kesenjangan ekonomi, meningkatkan jalinan hubungan dan sikap jangka panjang di antar pihak yang berkonflik, mengembangkan proses dan sistem untuk mempromosikan pemberdayaan, keadilan, perdamaian, pengampunan, rekonsiliasi, pengakuan.

b. Teori Negosiasi Prinsip

Menganggap bahwa konflik disebabkan oleh posisi-posisi yang tidak selaras dan perbedaan pandangan tentang konflik oleh pihak-pihak yang mengalami konflik. Sasaran: membantu pihak yang berkonflik untuk memisahkan perasaan pribadi dengan berbagai masalah dan isu dan memampukan mereka untuk melakukan negosiasi berdasarkan kepentingan mereka daripada posisi tertentu

yang sudah tetap. Kemudian melancarkan proses kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak atau semua pihak.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja organisasi. Artinya, semakin efektif budaya kerja yang diterapkan dalam proses bekerja, maka kinerja organisasi akan meningkat pula.

Hal ini sejalan dengan teori budaya kerja yang diturunkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi termasuk para anggotanya memiliki impian atau cita-cita. Setiap anggota memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya. Dalam perusahaan dikenal sebagai budaya korporat dimana di dalamnya terdapat budaya kerja. Seperti dalam suatu perusahaan, cita-cita (visi) sebagai identitas organisasi, misalnya menjadikan dirinya sebagai bisnis terkemuka dengan ciri-ciri berdaya inovasi tinggi, pionir dalam bidangnya, penggunaan teknologi dan sumberdaya manusia yang tangguh, mampu beradaptasi pada lingkungan global termasuk berperan di dalam peningkatan kesejahteraan lingkungan. Untuk mencapai itu maka posisi mutu SDM karyawan menjadi sangat penting karena karyawan adalah pemeran utama dan bukan yang lain.

Karena itu, dalam bekerja maka setiap karyawan hendaknya memiliki cita-cita yang berupa kehendak mengenai sesuatu yang ingin dituju dan dicapai. Sebagai tujuan antara misalnya dapat berbentuk keinginan untuk memperoleh status sosial, pengembangan karir, dan memperoleh kompensasi; Sedang sebagai tujuan akhir adalah keinginan untuk mencapai kesejahteraan sosial ekonomi yang maksimum bagi diri dan keluarganya. Untuk mencapai cita-cita yang dikehendaki maka tiap karyawan perlu mengoptimalkan mutu sumberdayanya. Bentuk ukuran SDM karyawan yang optimum yaitu produktivitas kerja yang maksimum.

Dalam konteks budaya kerja, produktivitas tidak dipandang hanya dari ukuran fisik tetapi juga dari ukuran produk sistem nilai. Karyawan unggul menilai produktivitas atau produktif adalah sikap mental: Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada sekarang. Jadi kalau seorang karyawan bekerja, dia akan selalu berorientasi pada ukuran nilai produktivitas atau minimal sama dengan standar kinerja perusahaan. Dengan kata lain, bekerja produktif sudah merupakan panggilan jiwa

dan disemangati dengan amanah atau komitmen tinggi sehingga menjadi bagian dari etos kerja keseharian (terinternalisasi): Tanpa diinstruksikan atasan karyawan seperti ini akan bertindak produktif. Inilah yang disebut sebagai budaya kerja.

Berdasarkan penjelasan pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah suatu nilai-nilai kepercayaan, norma, yang dijadikan pegangan bersama dalam suatu kelompok/organisasi yang akan terwujud dalam suatu perilaku dalam bekerja. Atau dengan kesimpulan lain bahwa budaya kerja adalah falsafah yang tertuang menjadi adat, kebiasaan, norma, perilaku, aturan yang dapat menjadi ciri khas suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Manajemen Konflik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari variabel manajemen konflik dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja organisasi. Artinya, semakin efektif manajemen konflik dalam proses bekerja, maka kinerja organisasi akan meningkat pula. Sebaliknya, semakin rendah penanganan masalah atau manajemen konflik, maka akan semakin rendah pula kinerja organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Hasil analisis di atas sejalan dengan pendapat Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) yang menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernandin dan Russell (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 224) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Hasil analisis data tersebut pun sejalan dengan Steers (dalam Suharto & Cahyono, 2005:45) yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Selain itu menurut Hersberg (dalam Sedarmayanti, 2001:67) menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu:

(1) prestasi, (2) pengakuan, (3) kemajuan/kenaikan pangkat, (4) pekerjaan itu sendiri, (5) kemungkinan untuk tumbuh, (6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu (1) kebijaksanaan, (2) supervisi teknis, (3) hubungan antar manusia dengan atasan, (4) hubungan manusia dengan pembinanya, (5) hubungan antar manusia dengan bawahannya, (6) gaji dan upah, (7) kestabilan kerja, (8) kehidupan pribadi, (9) kondisi tempat kerja, (10) status.

3. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Penyelenggara Pelabuhan Kota Pangandaran. Artinya semakin tepat manajemen konflik yang diterapkan dalam sebuah organisasi, cenderung semakin meningkat pula kinerja organisasi tersebut.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Penyelenggara Pelabuhan Kota Pangandaran. Artinya semakin efektif budaya kerja yang diterapkan dalam proses bekerja, maka kinerja organisasi akan meningkat pula.
3. Manajemen konflik dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Penyelenggara Pelabuhan Kota Pangandaran. Artinya, jika manajemen konflik dan budaya kerja meningkat, maka kinerja organisasi cenderung semakin meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, M. Z., Sambasivan, M., & Johari, J. (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Journal of Management Development*, 22(8), 708-728.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1991). *Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.

- 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>
- Harber, H., et al. (1997). *Budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JUPI (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>
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia.
- 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>
- Riduwan. (2008). *Dasar-dasar statistika*. Bandung: Alfa Beta.
- Ross, D. F. (2003). *Introduction to e-supply chain management: Engaging technology to build market-winning business partnerships*. St. Lucie Press.
- 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>
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Aditama.
- Suharto, & Cahyono, B. (2005). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset & Bisnis Indonesia*, 1(1).
- Sukardi. (2004). *Metodologi penelitian kependidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Trisnamansyah, & Sukmadinata. (2004). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.