



Pengaruh Status Kepegawaian dan Kompetensi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran)

Ivi Yulianti¹, Ading Rahman Sukmara^{2*}
^{1,2} Universitas Galuh, Indonesia

*Korespondensi: ading_rahman34@unigal.ac.id

Abstract: This study was initiated because of the problem of decreasing employee work motivation. So the purpose of this study is to determine and analyze the effect of employee status on employee work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service. To determine and analyze the effect of employee status and employee competence on employee work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service, the method used in this study is quantitative descriptive research. Based on the results of the research and discussion, the following conclusions are obtained. Employee status has a positive and significant effect on employee work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service. This shows that if employee status increases, employee work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service will increase. Employee competence has a positive and significant effect on employee work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service. This shows that if employee competence continues to increase, employee work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service will increase. Employee status and employee competence have a positive and significant effect on employee work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service. If the employee status and employee competency are implemented properly, then employee work motivation at the Pangandaran Regency Agriculture Service will increase.

Keywords: Employee Status, Employee Competency, Employee Work Motivation

Abstrak : Penelitian ini diawali karena terjadi permasalahan penurunan motivasi kerja pegawai. sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh status kepegawaian terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh status kepegawaian dan kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut. Status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Hal ini menunjukkan bahwa jika status kepegawaian meningkat maka motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran akan meningkat. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi pegawai terus meningkat, maka motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran akan meningkat. Status kepegawaian dan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Jika status kepegawaian dan kompetensi pegawai dilaksanakan dengan baik, maka motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran akan meningkat.

Kata kunci: Status Kepegawaian, Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa

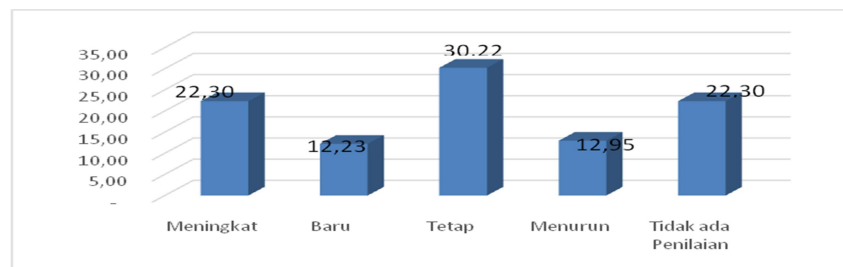
seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan lainnya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Pelaksanaan organisasi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah motivasi dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu organisasi dapat direalisasikan. Begitu besarnya keberadaan motivasi dalam berbagai aspek begitu juga pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, diketahui bahwa faktor motivasi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis terhadap keberadaan motivasi kerja di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, diketahui bahwa sebagian besar motivasi kerja pegawai masih belum stabil, artinya masih banyak pegawai dengan motivasi yang fluktuatif. Hal ini terbukti dengan perolehan nilai kinerja pegawai yang mengalami peningkatan dan penurunan.

Hasil penilaian standar kinerja pegawai dari 139 orang pegawai di tahun 2019 terdapat 31 orang pegawai (22,30 %) memiliki kinerja yang meningkat, 17 orang pegawai (12,23 %) adalah pegawai baru, 42 orang pegawai (30,22 %) tetap atau tidak ada perubahan, 18 orang pegawai (12,95%) menurun dan sisanya 31 orang (22,30%) tidak ada penilaian karena belum memiliki Surat Perintah Kerja (SPK) dan belum memiliki tupoksi yang tetap melainkan membantu administrasi di bidang tugasnya masing-masing namun pegawai tersebut masuk ke dalam database Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran. Perolehan nilai kinerja tersebut mencerminkan bahwa saat hasil kinerja tidak ada perubahan maka pegawai tidak termotivasi untuk melakukan perubahan. Lebih jelasnya mengenai peningkatan dan penurunan motivasi kerja di atas, tampak sebagaimana dalam grafik berikut.

Grafik 1

Perolehan Motivasi Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran



Grafik di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran mengalami kecenderungan memiliki motivasi yang tetap. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, dua faktor di antaranya adalah status kepegawaian dan kompetensi pegawai. Status kepegawaian merupakan legalitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Bagi Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, ada dua status yang ada di lingkungan kerja Dinas Pertanian, yaitu PNS dan Non PNS. Keberadaan pegawai non PNS ini sangat membantu pekerjaan PNS, tetapi karena kurangnya ikatan yang jelas, serta honor yang memadai, sering terjadi kurang tanggung jawab dari pegawai non PNS tersebut, dimana kadang-kadang tanpa alasan berhenti dari tempat kerjanya atau pindah kerja. Kejadian ini sangat mengganggu stabilitas kerja pegawai lainnya, sebab tanggung jawab yang di emban pegawai non PNS tersebut dilimpahkan kepada orang baru.

Selain status kepegawaian, kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karena kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di laksanakan, maka menjadikan seseorang tersebut tidak termotivasi dalam pekerjaannya.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **Pengaruh Status Kepegawaian dan Kompetensi Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran)**

2. METODE PENELITIAN

Metode Yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian menurut tingkat eksplanasi, dimana menurut pendapat Sugiyono (2010: 6) bahwa: “Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul”.

Penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi deskriptif, komparatif dan asosiatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif, seperti yang diutarakan Nawawi (2011: 63) “Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah kepala dan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran sebanyak 139 orang sedangkan sampel menurut hasil perhitungan rumus *Slovin* sebanyak 57.44 responden atau di bulatkan menjadi 57 orang.

2. Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu sebagai berikut:

- a. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang didapat dari mempelajari buku-buku dan bahan kepustakaan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti.
 - b. Studi lapangan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian, yaitu dengan cara sebagai berikut:
 - 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan langsung ke objek penelitian.
 - 2) Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan pertanyaan kepada sumber data yang menjadi responden. Jenis angket yang digunakan adalah bersifat tertutup
3. Analisis Data menggunakan korelasi, determinasi dan regresi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Status kepegawaian (X_1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa status kepegawaian berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dengan tingkat pengaruh cukup kuat. Hasil pembuktian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dan t_{tabel} . Dengan demikian maka status kepegawaian berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

Menurut (Hasibuan, 2008) karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi dengan besaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pada dasarnya, terdapat tiga jenis status kepegawaian, yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan outsourcing. Status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan. Status kepegawaian berkaitan dengan kedudukan pegawai baik dalam perusahaan atau institusi pemerintahan.

Menurut UU No. 5 tahun 2014 status kepegawaian dibagi dalam dua jenis, yaitu pegawai tetap terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Tidak tetap dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai honorer atau pegawai lepas.

Perbedaan utama dari status karyawan kontrak dan tetap adalah dari status legalnya, jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu, untuk karyawan kontrak memiliki jangka waktu. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Hendrajana et al., 2017).

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang status kepegawaian antara lain: (Aspita & Sugiono, 2018), (Bambang Noer Supriyono, 2015), dan (Mulya et al., 2020). Dari beberapa hasil penelitian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan pegawai dalam suatu organisasi swasta maupun instansi pemerintah.

Hasil beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik status kepegawaian seorang karyawan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, sebagaimana hasil penelitian menemukan bahwa pengaruhnya signifikan, namun pada hasil penelitian lain menemukan bahwa ada pengaruh status kepegawaian dengan kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki status kepegawaian yang baik, misalnya status karyawan tetap, akan terdorong untuk memiliki kinerja yang baik. Sehingga hipotesisnya adalah ada perbedaan kinerja karyawan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, dimana kinerja pegawai tetap lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tidak tetap.

Status Kepegawaian adalah posisi dan kedudukan seorang karyawan dalam suatu perusahaan, indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai antara lain: loyalitas, kerjasama dengan tim, dan tanggungjawab.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan Manalu. 2020. Analisis Pengaruh status kepegawaian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil literature review ini menunjukkan bahwa diduga status kepegawaian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kompetensi pegawai (X₂) terhadap Motivasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dengan tingkat pengaruh cukup kuat. Hasil pembuktian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} . Dengan demikian maka kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

Jika kompetensi pegawai baik maka pegawai memiliki pengetahuan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan, pegawai memiliki keahlian interpersonal, dapat menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal, pegawai memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan dan pegawai mampu bekerja sesuai dengan target kantor sehingga akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai akan termotivasi dalam bekerja jika pegawai memiliki kompetensi yang baik.

Hal ini bermakna bahwa kompetensi sudah baik. Hal ini terlihat dari pengetahuan kerja, keahlian interpersonal, kerjasama tim, inisiatif dan produktivitas pegawai. Kompetensi yang berada pada kriteria baik ini tentu saja akan meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Carrel (2005 : 9), menekankan pentingnya pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai sesuai dengan prestasinya. Dengan pemberian penghargaan dan pengakuan dari organisasi diharapkan dapat memacu pegawai dan termotivasi dalam memanfaatkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan upaya kerja sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan pula karier di dalam dunia kerjanya. Kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dengan hasil kerja atau karya, pengetahuan, ketrampilan, perilaku, karakter, sikap, motivasi dan bakatnya. Jadi jika Dinas pertanian Kabupaten Pangandaran meningkatkan maka motivasi kerjanya maka harus meningkatkan kompetensi, karena jika tidak maka motivasi kerja semakin menurun.

Menurut Wibowo (2014:271) bahwa:

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas

dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka

Dengan demikian maka jelas bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Hasil diatas sejalan dengan hasil peneltian terdahulu yang dilakukan oleh Mauledy Ahmad dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Di Kota Sungai Penuh. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui analisis regresi linear berganda antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain: (1) Kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja pada Kantor Camat Kota Sungai Penuh sudah berada pada kriteria baik. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasikerja kantor Camat Kota Sungai Penuh. Hal ini mengindikasikan bahwaperbaikan terhadap motivasi kerjadapat dilakukan dengan menciptakankompetensi, kompensasi, lingkungankerja yang kuat di dalam organisasi.

Pengaruh Status kepegawaian (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Status kepegawaian dan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dengan tingkat pengaruh sebesar cukup kuat. Hasil perhitungan regresi linier ganda menyatakan bahwa jika ada pengaruh status kepegawaian dan kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja pegawai.

Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi motibasi karena dengan kemampuan yang tinggi, maka motibasi kerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka motibasi kerja pun tidak akan tercapai. Pertama, mengenai pengetahuan dalam melaksanakan tugas belum maksimal. Seperti contoh pengetahuan karyawan mengenai produk-produk yang ditawarkan belum menguasai. Pengetahuan karyawan di bidang umum masih dirasakan kurang. Seperti contoh pelayanan yang diberikan masih kurang banyak hal-hal mengenai

perusahaan yang belum diketahui dan masih menanyakan ke atasannya. Kedua, mengenai kemampuan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda masih rendah. Seperti contohnya pada saat karyawan staf kredit memasukan data kredit sering terjadi kesalahan sehingga, harus di revisi berulang-ulang dan menghabiskan waktu lama dalam penyelesaian laporan keuangan, kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan di tempat kerja masih kurang, kemampuan dalam memberikan pelayanan terhadap calon kreditur, kemampuan dalam melayani calon nasabah masih lambat. Ketiga, mengenai keterampilan dalam mengambil tindakan, keterampilan dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dihadapi sehingga, tidak menanyakan lagi ke atasan yang membuat waktu lama, keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan di tempat kerja. Belum direalisasikan dengan baik. Keterampilan dalam beradaptasi dengan lingkungan ditempat kerja. Seperti contoh tidak adanya tegur sapa antar karyawan yang lainnya.

Menurut Kadarisman (2012: 278) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) tujuan karyawan bekerja dan (2) perilaku karyawan sesuai dengan Ivancevich dkk (2006). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi: (1) arah perilaku yaitu perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan, (2) tingkat usaha yaitu menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja (3) tingkat kegigihan yaitu perilaku karyawan dalam menghadapi rintangan menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah, sesuai dengan George dan Jones (2005).

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Status kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi, begitu juga dengan motivasi kerja cenderung tinggi. Hasil statistik menunjukkan bahwa Status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Artinya jika status kepegawaian meningkat maka motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran , akan meningkat.

2. Kompetensi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi begitu juga dengan motivasi kerja cenderung tinggi. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran .Artinya jika kompetensi pegawai terus meningkat, maka motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran , akan meningkat.
3. Status kepegawaian dan kompetensi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran cenderung sangat tinggi begitu juga dengan motivasi kerja cenderung tinggi. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa status kepegawaian dan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Artinya jika status kepegawaian dan kompetensi pegawai dilaksanakan dengan baik, maka motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran , akan meningkat.

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>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi sepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah (Edisi kedua)*. Jakarta: PT Toko Gunung.
- 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. (1860). 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>

Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Ramto. (1997). *Prilaku organisasi*. Bandung: Gramedia.

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>

Simamora, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soedjadi. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Gramedia.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja (Edisi keempat)*. Jakarta: Rajawali Press.