

Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Statistik Kecamatan Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis

Joni Kurniawan¹, Aini Kusniawati², Ferey Herman³

^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

Email: ainikusniawati60@gmail.com², fereyuni@gmail.com³

Abstract: An organization is established because it has a goal that it wants and must achieve. A government organization is established with the aim of providing civil and economic rights services to every citizen optimally. A company organization is established by a group of people because they want to gain business profits, while a non-profit organization is established with the aim of community service. The purpose of this study is to determine and describe the influence of job placement on the performance of employees of the Sub-district Statistics Coordinator of the Central Statistics Agency of Ciamis Regency. The influence of compensation on the performance of employees of the Sub-district Statistics Coordinator of the Central Statistics Agency of Ciamis Regency. The influence of the work environment on the performance of employees of the Sub-district Statistics Coordinator of the Central Statistics Agency of Ciamis Regency. The influence of job placement, compensation, and work environment on the performance of employees of the Sub-district Statistics Coordinator of the Central Statistics Agency of Ciamis Regency. The method used in this study is descriptive and verification research. Based on the results of the research and discussion, the following conclusions are obtained. Job placement tends to increase and employee performance tends to increase. Thus, job placement affects employee performance at the Central Statistics Agency of Ciamis Regency. Compensation tends to increase and employee performance tends to increase. Thus, compensation affects employee performance at the Central Statistics Agency of Ciamis Regency. The work environment tends to increase and employee performance tends to increase. Thus, the work environment affects employee performance at the Central Statistics Agency of Ciamis Regency. Job placement tends to increase, compensation tends to increase and the work environment tends to increase and employee performance tends to increase. Thus, job placement, compensation and work environment affect employee performance at the Central Statistics Agency of Ciamis Regency

Keywords: Job Placement, Compensation, Work Environment Employee Performance.

Abstrak: Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi suatu pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga secara optimal. Organisasi perusahaan didirikan oleh sekelompok orang karena orang-orang tersebut ingin memperoleh keuntungan usaha, sedangkan organisasi nirlaba didirikan dengan tujuan pengabdian kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Koordinator Statistik Kecamatan Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Koordinator Statistik Kecamatan Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Koordinator Statistik Kecamatan Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis. Pengaruh penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Koordinator Statistik Kecamatan Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verivikatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut. Penempatan kerja cenderung meningkat dan kinerja pegawai cenderung meningkat. Dengan demikian maka penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis. Kompensasi cenderung meningkat dan kinerja pegawai cenderung meningkat. Dengan demikian maka Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis. Lingkungan kerja cenderung meningkat dan kinerja pegawai cenderung meningkat. Dengan demikian maka Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis. Penempatan kerja cenderung meningkat, kompensasi cenderung meningkat dan Lingkungan kerja cenderung meningkat serta kinerja pegawai cenderung meningkat. Dengan demikian maka penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis

Kata kunci: Penempatan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi suatu pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga secara optimal. Organisasi perusahaan didirikan oleh sekelompok orang karena orang-orang tersebut ingin memperoleh keuntungan usaha, sedangkan organisasi nirlaba didirikan dengan tujuan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Hasibuan (2007: 10) bahwa

Manajemen sumber daya manusia sangat perlu dalam suatu organisasi karena mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda yang dibawa ke organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung. Untuk ini lah sangat penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki sebaik mungkin karena keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, hal ini ditunjukkan dengan kinerja pegawai.

Pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. Diantara sumber daya yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan karena sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, hal ini ditunjukkan dengan kinerja.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai memiliki peran dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain pegawai merupakan kekayaan instansi yang cukup signifikan dalam mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan instansi tersebut. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius dan yang lebih diutamakan.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, tetapi segala sesuatu yang diberikan pegawai kepada instansi sangat tergantung pada apa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai itu sendiri. Seperti halnya Badan Pusat Statistik dalam meningkatkan kinerja pegawainya selalu memperhatikan keadaan individu pegawai dengan mempertimbangkan keberadaan sumber daya manusia sebagai modal terbesar dalam organisasi tersebut.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas: lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan bagi pengguna data. Jumlah Pegawai Badan Pusat Statistik Tahun 2018 yaitu 41 orang pegawai yang berstatus PNS 37 orang dan Pegawai Honorer 4 Orang. Jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis dapat di lihat dari tabel berikut:

Tabel 1

Data Jumlah Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten

No	Status	Jumlah
1	PNS	37
2	Honorer	4
jumlah		41

Sumber: Bagian Kepegawaian BPS Kabupaten Ciamis

Secara umum, Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis telah dapat memenuhi tugas dan fungsinya. Hal ini tercermin dari yang telah dicapainya sasaran yang harus diwujudkan dalam tahun 2018. Ringkasan dari pencapaian masing-masing sasaran dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2

Capaian Sasaran Berdasarkan Indikator Kinerja Badan Pusat Statistik

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian%
1	Persentase konsumen yang merasa puas dengan kualitas data statistik	70	67	95.71
2	Persentase konsumen yang selalu menjadikan data dan informasi statistik BPS sebagai rujukan utama	70	70	100
3	Jumlah Publikasi/Laporan yang terbit tepat waktu	26	25	96.15
4	Jumlah Publikasi/Laporan sensus yang terbit tepat waktu	2	2	100
5	Persentase pemasukan dokumen (response rate) survei dengan pendekatan rumah tangga	98,88	98,88	100
6	Persentase pemasukan dokumen (responserate) survei dengan pendekatan usaha	100	100	100
7	Persentase pemasukan dokumen (response rate) survei dengan pendekatan non rumah tangga non usaha	100	100	100

8	Persentase Kepuasan Konsumen terhadap pelayanan data BPS	78	73	93.59
9	Jumlah pengunjung eksternal yang mengakses data dan informasi statistik melalui website BPS	100	100	100
10	Persentase Konsumen yang puas terhadap akses data BPS	78	69	88.46
11	Persentase pengguna layanan yang merasa puas terhadap pemenuhan sarana dan prasarana BPS	75	75	100
12	Persentase Pegawai yang menduduki jabatan fungsional tertentu	40	40	100
13	Persentase pegawai yang berpendidikan minimal Diploma IV atau Strata I	50	50	100
14	Hasil Penilaian SAKIP oleh Inspektorat	65	64.06	98.55

Sumber: Lakin BPS Kabupaten Ciamis

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan memiliki persentase hampir mencapai persentase tertinggi. Persentase tertinggi penyelesaian pekerjaan yaitu 100%. Tetapi ada yang tidak mencapai 100% dan persentase terendah yaitu 88,46%. Kinerja organisasi yang baik belum tentu diikuti kinerja individu secara keseluruhan yang baik pula.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tiga di antaranya penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. ketiga variabel tersebut diduga dominan berpengaruh pada kinerja.

Hasil penelitian Hakim 2006 menunjukkan bahwa, semakin baik motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas sehari-hari, semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas sehari-hari, semakin buruk pula kinerja pegawai

Sedangkan penelitian Nesya Ayu Wardhani Tahun 2012 menyimpulkan bahwa Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Banten masih belum optimal dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak disiplin, penempatan pegawai yang tidak menerapkan prinsip *The Right Man in The Right Place*,serta gaya kepemimpinan yang kurang baik dari atasan.

Adapun penelitian ini akan mengkaji tentang pengaruh penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, berdasarkan fakta tersebut, maka penulis

tertarik melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul “**Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Statistik Kecamatan Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis**”.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah *deskriptif* dan *verifikatif*.

Penelitian *deskriptif* adalah suatu metode yang menggambarkan apa yang dilakukan berdasarkan fakta-fakta atau kejadian-kejadian pada objek yang diteliti, untuk kemudian diolah menjadi suatu data dan selanjutnya akan dilakukan suatu analisis sehingga pada akhirnya dihasilkan suatu kesimpulan. Sedangkan penelitian *verifikatif* adalah suatu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistik (Surakhmad, 2002:35).

Sementara itu menurut Arikunto (2015:65) mengemukakan bahwa:

Mengingat sifat penelitian ini adalah *deskriptif* dan *verifikatif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *deskriptif survey* dan *explanatory survey*. Tipe penyelidikan yang dilakukan adalah *causalitas* karena menerangkan suatu pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian menurut tingkat eksplanasi karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Hal ini sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Effendi (1989 : 5) bahwa: “apabila peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka dinamakan penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Di mana menurut pendapat ahli lain yaitu Sugiyono (2001 : 6) bahwa: “Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah tingkat penjelasan bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul”

3. HASIL PENELITIAN DAN OEMBHASAN

Analisis Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa penempatan kerja cenderung meningkat dan kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Dengan demikian maka penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Marihot (2005:33) bahwa Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

1. Penempatan tenaga kerja di dalam neger
2. Penempatan tenaga kerja di luar negeri ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan luar negeri sebagaimana yang dimaksud di atas diatur dengan Undang – Undang (UU RI No. 39 Tahun 2004). Dalam penempatan pegawai, perusahaan harus memperhatikan hal – hal berikut
 - a. adanya kecakapan yang dimiliki calon pegawai yang akan ditempatkan juga kemampuan untuk bekerja sama dengan pegawai lain
 - b. adanya uraian jabatan yang jelas mengenai jabatan yang lowong tersebut
 - c. adanya kebijakan penempatan pegawai yang baku pada jabatan (Tohardi :2002:43).

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kompensasi cenderung meningkat dan kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Dengan demikian maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Dessler (2009), kompensasi pegawai adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Menurut Hasibuan (2011), kompensasi merupakan biaya bagi organisasi. Organisasi mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai. Jadi, nilai prestasi kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar organisasi, supaya organisasi mendapatkan laba dan kontinuitas organisasi terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Kompensasi menurut Fajar dan Heru (2010) adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh pegawai dalam bentuk upah dan gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). Jadi kompensasi merupakan setiap bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai dalam mendapatkan laba dan kontinuitas organisasi.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja cenderung meningkat dan kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Dengan demikian maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

pegawai. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut: Menurut Nitisemito dalam (Nuraini 2013:97) bahwa: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja(Isyandi, 2004:134).

Menurut Simanjuntak, (2003:39) bahwa: Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana, (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Analisis Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik

Penempatan kerja cenderung meningkat, juga kompensasi cenderung meningkat dan lingkungan kerjaserta kinerja pegawai juga akan terus meningkat. Dengan demikian maka penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik Kabupaten Ciamis.

Menurut Suntoro dalam Tika (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Stoner dalam Tika (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan

perusahaan. Dalam hal ini, kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena pegawai merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa adanya pegawai yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

4. SIMPULAN

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

1. Penempatan kerja cenderung meningkat dan kinerja pegawai cenderung meningkat. Dengan demikian maka penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis.
2. Kompensasi cenderung meningkat dan kinerja pegawai cenderung meningkat. Dengan demikian maka kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis.
3. Lingkungan kerja cenderung meningkat dan kinerja pegawai cenderung meningkat. Dengan demikian maka Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis.
4. Penempatan kerja cenderung meningkat, kompensasi cenderung meningkat dan Lingkungan kerja cenderung meningkat serta kinerja pegawai cenderung meningkat. Dengan demikian maka penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Yogyakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baharun, H. (2006). *Teori pengembangan organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Baharun, H. (2011). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Bandung: Bina Aksara.
- 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>
- Hariandja, D. B. C. (2002). *Birokrasi nan pongah*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hariandja, D. B. C. (2002). *Kepemimpinan, organisasi, dan manajemen*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: Dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Efendi, H. (2005). *MSDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management (Printed in the United States of America)*. Prentice Hall International, Inc.
- Muladi, & Nawawi, B. (2000). *Teori-teori dan kebijakan pidana*. Bandung: Alumni.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPPI (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>

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- 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. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*.
- Siagian, P. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Simanjuntak, H. (2003). *Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas dan kinerja organisasi*.
- Siswanto, S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiama, Y. (2008). *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiama, Y. (2009). *Improving total productivity*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Surakhmad, W. (2002). *Pengantar penelitian ilmiah (dasar, metode, dan teknik)*. Bandung: Tarsito.
- Suwatno, & Priansa. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan isu penelitian*. Alfabeta, Bandung.