

Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Terhadap Kinerja ASN Melalui Kompetensi ASN Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga

Rifqiati*

Pascasarjana STIE Nobel Indonesia
E-mail: cientahanafi@icloud.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja ASN melalui Kompetensi ASN Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menguraikan (deskriptif), dan menjelaskan (eksplanatory) dengan maksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Sebanyak 40 orang pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel, sebanyak 40 pegawai yang kemudian dianalisis dengan Regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS 20.0. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepribadian mempunyai pengaruh Langsung terhadap Kompetensi sebesar t hitung 2,969 dan taraf signifikan 0,009 serta koefisien jalur 0,162. Variabel Disiplin mempunyai pengaruh Langsung terhadap Kompetensi yang ditandai dengan t hitung sebesar 3,251 dan taraf signifikan 0,002 serta koefisien jalur 0,784. Pada variabel Kompetensi berpengaruh Langsung terhadap kinerja ASN dengan t hitung 2,380 dan taraf signifikan 0,006 serta koefisien jalur 0,329. Sedangkan variabel Kepribadian berpengaruh Langsung terhadap kinerja ASN dengan t hitung sebesar 2,635 serta taraf signifikan 0,007 dan Koefisien jalur 0,181. Untuk Disiplin berpengaruh Langsung terhadap kinerja ASN yang diketahui mempunyai t hitung sebesar 2,447 dengan taraf signifikan sebesar 0,006, koefisien jalur sebesar 0,308.

Kata kunci: *Kepribadian, Disiplin, Kinerja ASN dan Kompetensi*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi Pemerintah tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai SDM yang berada di Pemerintahan, turut bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peran ASN sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan Pemerintah dalam rangka pembangunan. Untuk itu peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumberdaya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kepribadian, disiplin dan kompetensi serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja organisasi

yang baik. Setiap organisasi menuntut kinerja yang baik terhadap semua ASN. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka organisasi berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja ASN yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, keteledoran dan akhirnya terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Flippo (2001) dijelaskan tentang masalah kepegawaian yang menyangkut dengan kedisiplinan yaitu diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika tingkat absensinya tinggi maka kemungkinan kinerja pegawai juga rendah dan target yang diharapkan sulit tercapai, tingginya tingkat ketidakhadiran mencapai diatas 10% dari total jumlah pegawai, mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan pengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja ASN merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal ini maka setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja para ASNnya. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja ASN adalah dengan cara memerhatikan kompetensi ASN. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan observasi peneliti di lapangan menunjukkan bahwa kinerja ASN juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Penciptaan iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan. Selanjutnya usaha untuk meningkatkan kinerja ASN, diantaranya adalah karakteristik individu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Survey merupakan yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang mulai Oktober sampai dengan Nopember.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel

penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) Sebanyak 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket.

Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Teknik Analisis Data

Menggunakan Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (Path Analysis), perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari himpunan variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Path Analisis

Struktur parameter	Koef. Jalur (beta)	t. hit.	t. tab	Sig.	keputusan
X1 terhadap Z (pZ.X1)	0,162	2,969	1,684	0,009	Terima Ha
X2 terhadap Z (pZ.X2)	0,784	3,251	1,684	0,002	Terima Ha
Z terhadap Y (pY.Z)	0,329	2,380	1,684	0,006	Terima Ha
X1 terhadap Y (pY.X1)	0,181	2,635	1,684	0,007	Terima Ha
X2 terhadap Y (pY.X2)	0,308	2,447	1,684	0,006	Terima Ha
R ² (X1,X2,Z terhadap Y)		0,605			
R ² (X1,X2 terhadap Z)		0,451			

Sumber : Data diolah (2019)

Keterangan : * signifikan pada $\alpha = 0,05$

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepribadian dan Disiplin Terhadap Kompetensi dan Kinerja

Pengaruh	Kepribadian (X ₁)	Disiplin (X ₂)	Kompetensi (Z)	Keterangan
Langsung Ke Z	0,026	0,614	-	Signifikan

Langsung Y	0,032	0,009	0,108	Signifikan
Tidak Langsung melalui hubungan korelatif	0,00010	0,0007	-	Signifikan
Tidak Langsung melalui Z	0,058	0,623	0,789	Signifikan
Pengaruh Total	0,1161	1,240	0,897	Signifikan

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 3. Hasil Uji Sobel Peran Kompetensi Dalam Memediasi Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	Nilai P Value	Keterangan
Kepribadian	Kinerja pegawai	Kompetensi	0,0005	Signifikan
Disiplin	Kinerja pegawai	Kompetensi	0,005	Signifikan

Sumber : Olah data 2019

Pembahasan

Pengaruh Langsung Kepribadian Terhadap Kompetensi

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung kepribadian terhadap kompetensi sebesar 0,026 atau 2,6% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $2,969 > 1,684$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis pertama, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuda Alfian, Mochammad Al Musadieq dan M. Cahyo Widyo Sulistyio (2018) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian dan kompetensi, sehingga disimpulkan bahwa kepribadian dan kompetensi saling berkorelasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kepribadian pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang berada pada kategori tinggi yang ditandai dengan sikap ekstraversi, mudah akur atau mudah bersepakat serta terbuka dengan hal-hal yang baru.

Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap Kompetensi

Pengaruh langsung disiplin terhadap kompetensi sebesar 0,614 atau 61,4% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $3,251 > 1,684$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kedua, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Hamlan Daly (2015) yang menemukan bahwa disiplin dan kompetensi saling berkorelasi atau saling berhubungan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang berada pada kategori tinggi yang ditandai dengan pegawai yang taat aturan, disiplin terhadap waktu dan selalu bertanggung jawab.

Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,108 atau 10,8% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,380 > 1,684$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis ketiga, diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Penelitian lainnya dilakukan oleh Nursangadah (2017) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional pada Balai Diklat Keagamaan Semarang. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari : pengetahuan, perilaku atau sikap, keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang berada pada kategori tinggi yang ditandai dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang mendukung tercapainya kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Umar Sune (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pohuwato.

Pengaruh Langsung Kepribadian Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja sebesar 0,032 atau 3,2% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,635 > 1,684$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis keempat, diterima. Hal ini sejalan dengan teori kepribadian menurut Feist & Gregory Feist (2014), menyatakan bahwa pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang. Juga sejalan dengan penelitian Nursangadah (2017) yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional pada Balai Diklat Keagamaan Semarang. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula kinerja. Demikian pula dengan hasil penelitian Yuda Alfian, Mochammad Al Musadieq M. dan Cahyo Widyo Sulistyio (2018) yang menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan. Hasil perhitungan dari signifikansi t variabel kepribadian karyawan (X_1) $<$ 0,05 dan t hitung $>$ t tabel. Variabel kepribadian karyawan memberikan kontribusi sebesar 20,6% terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan kepribadian karyawan yang semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja sebesar 0,009 atau 9,0% dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yakni $2,447 > 1,684$. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kelima, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi hingga mencapai 25.8%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Udayanto (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Kompetensi

Pengaruh tidak langsung kepribadian dan disiplin sebesar 0,897 atau 89,7% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni $2,380 > 1,684$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memediasi pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis keenam, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi variabel mediasi bagi kepribadian dan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Tigor Sitorus Ali Ghazi (2014) membuktikan bahwa variabel kompetensi bisa menjadi variabel mediasi, dimana pengaruh mediasi kompetensi pegawai atas pengaruh langsung proses seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai lebih kuat dan signifikan jika dibandingkan pengaruh langsung proses seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian Anis Eliyana dan Winda Nurmalia (2015) yang juga menemukan kekuatan variabel kompetensi sebagai variabel mediasi yang dilakukan dengan pembuktian dimana, internal locus of control (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y2), namun internal locus of control (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru (Y2) dengan kompetensi (Y1) sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis path, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Kepribadian berpengaruh langsung terhadap kompetensi pegawai pada Dinas Pemuda Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kompetensi pegawai pada Dinas Pemuda Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, Kepribadian berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, Kompetensi memediasi pengaruh kepribadian dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Anis Eliyana dan Winda Nurmalia , 2015. Mediasi Kompetensi Pada Pengaruh Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Guru Smp Bersertifikasi. *Forum Ilmiah Volume 12 Nomor 2, Mei 2015*. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/download>
- Badan Kepegawaian Negara. 2010. *Penilaian Kinerja PNS*.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.

- Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen*. Vol. 2: 12-15.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory. 2014. *Teori Kepribadian*. Buku I. Ahli bahasa Handrianto. Jakarta : Salemba Humanika
- Feist, Jess dan Gregory J. Feist. 2010. *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Cervone dan Cervone, D dan Pervin, L A. 2011. *Kpribadian*. Edisi 10 Buku I. Penerjemah: Tussyani A, Manulu E, Sembiring L, Gayatri P, Sofyan P. Jakarta: Salemba Humanika.
- Flippo Edwin, 2001. *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Terjemahan Moh. Masud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hamlan Daly. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94; ISSN: 2302-2019.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 50 No. 6 September 2017. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84-93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.

- Nursangadah. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang). Prosiding Nasional Multidisiplin and Call Paper Unisbank Ke 3 (SENDI_U3). ISBN 9-789-7936-499-93.
<https://media.neliti.com/media/publications/172223-ID>
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016, Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 72-83.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 72–83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 61-71.
- Sudarmanto 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 98-107.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tigor Sitorus Ali Ghazi, 2014, Efek Mediasi Kompetensi Atas Pengaruh Proses Seleksi Pegawai Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Agama tahun 2014). Jurnal Magister Manajemen Vol.9, No.1. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/article/download>
- Udayanto, Rahmat Restu, 2015. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen .Volume 3 Tahun 2015
- Umar Sune, 2016, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pohuwato. AKMEN Jurnal Ilmiah. Vol 13 No 2 (2016). <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/199>
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 123-138.
- Wirawan, 2009,. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yuda Alfian, Mochammad Al Musadieg, M. Cahyo Widyo Sulisty. 2018. Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 58 No. 2 Mei 2018. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id