

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TAMBRAUW**

Eduard Solossa¹, Tubagus Ismail², Agus Joko Purwanto³
Universitas Terbuka^{1,3}
Universitas Sultan Agung Tirtayasa²
ajoko@ecampus.ut.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tambrauw. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian berjumlah 38 pegawai, yang terdiri dari 28 PNS struktural dan 10 PNS fungsional, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.2.2 dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja serta kinerja pegawai. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja. Simpulan penelitian ini menyatakan bahwa peningkatan kompetensi pegawai yang disertai dengan penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence on the performance of Civil Servants (PNS), with work discipline as an intervening variable, at the Tambrauw Regency Education, Youth, and Sports Office. The research method used was a quantitative approach with correlational methods. The study population consisted of 38 employees, consisting of 28 structural civil servants and 10 functional civil servants, with a census sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 3.2.2 software using a Partial Least Squares (PLS)-based Structural Equation Modeling (SEM) approach. The results showed that competence has a positive and significant effect on work discipline and employee performance. Work discipline was also shown to have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work discipline acts as a mediating variable, strengthening the relationship between competence and performance. The conclusion of this study states that increasing employee competence accompanied by the implementation of good work discipline can significantly improve employee performance.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance, Civil Servants, SEM-PLS

PENDAHULUAN

Pengembangan teknologi dan ilmu pengetahuan telah mengubah banyak sistem pemerintahan, termasuk pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN harus bekerja secara profesional untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mencapai tujuan organisasi pemerintahan. ASN adalah aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tetap menjunjung tinggi kualitas profesionalitas, etika, dan pengabdian. ASN ada di banyak lembaga dan kementerian di Indonesia, termasuk di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Kemendikbud bertanggung jawab

secara strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia negara. Kemendikbud bertanggung jawab atas kebijakan pendidikan dan kebudayaan, pengembangan bahasa dan sastra, dan peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga pendidik. Untuk memastikan efektivitas pelaksanaan tugas, diperlukan pembinaan pegawai yang berfokus pada pengembangan kompetensi, disiplin kerja, serta profesionalisme.

Efektivitas instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan serta kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Organisasi yang efisien akan terus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya, karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kontribusi setiap individu. Kinerja pegawai yang tinggi memudahkan organisasi mencapai target yang ditetapkan, sementara kinerja yang rendah dapat menghambat efektivitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas layanan pemerintahan (Sari, 2015). Efektivitas, efisiensi, dan produktivitas adalah beberapa cara kinerja pegawai dapat diukur. Tujuan sistem penilaian kinerja ASN adalah untuk memastikan bahwa pembinaan pegawai dilakukan dengan jujur berdasarkan prestasi dan jenjang karier mereka. Namun, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di sektor pemerintahan masih menjadi tantangan. Hal ini dapat menghambat pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik, atau *governance good*. Akibatnya, masyarakat terus mendorong pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih transparan dan akuntabel.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tambrau adalah bagian dari lembaga pemerintah yang berjuang untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Institusi ini bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan pemerintahan daerah mengenai pendidikan, olahraga, dan pemuda. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Florida Mulu, selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tambrau, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya:

- 1) Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai,
- 2) Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan,
- 3) Kurangnya koordinasi antarbagian dalam organisasi,
- 4) Tidak adanya uraian tugas yang jelas,
- 5) Kurangnya pengawasan dari pimpinan,
- 6) Rendahnya tingkat kompetensi pegawai.

Kompetensi pegawai merupakan salah satu variabel terpenting dalam menentukan kualitas kinerja individu di dalam organisasi. Menurut banyak penelitian, kompetensi dan kinerja pegawai berkorelasi positif. Studi oleh Rapika & Sulaiman (2020) dan Faizi, Nasir, & Suprayitno (2021) menunjukkan bahwa meningkatkan kompetensi karyawan sangat memengaruhi kinerja organisasi. Namun, penelitian tambahan, seperti yang dilakukan oleh Kitta, Nurhaeda, dan Idris (2023), Meutia, Sari, dan Ismail (2016), Rudiansyah, Hazmana, dan Rambe (2024), menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja tidak selalu signifikan. Di samping kompetensi, disiplin pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Studi oleh Sitompul, Ali, dan Rialmi (2021) menemukan bahwa disiplin karyawan berkorelasi positif dengan produktivitas kerja. Namun, studi Buandra (2017) menunjukkan bahwa meskipun disiplin meningkatkan kinerja, efeknya tidak selalu signifikan. Studi lain oleh Mariani & Sasmita (2020) menemukan bahwa kompetensi karyawan dapat mempengaruhi kinerja melalui peningkatan kedisiplinan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk mengetahui dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel secara numerik dan analisis statistik. Populasi penelitian terdiri dari 38 pegawai

yang meliputi 28 PNS struktural dan 10 PNS fungsional. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, kemudian diolah secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.2 dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan persepsi terhadap variabel penelitian, serta analisis inferensial untuk menguji hubungan antarvariabel. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan melalui evaluasi model pengukuran (outer model) dengan kriteria nilai factor loading $\geq 0,50$, reliabilitas komposit $\geq 0,70$, serta pengujian Cronbach's Alpha dan koefisien determinasi (R^2) untuk menilai konsistensi internal serta kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Hair et al., 2008). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t untuk menilai pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji Sobel untuk menilai peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi antara kompetensi dan kinerja karyawan (Ghozali dan Latan, 2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan pegawai dari Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tambrauw. Dari 32 orang yang menjawab, 17 (53%) adalah laki-laki dan 15 (47%) adalah perempuan; ini menunjukkan keseimbangan gender di kantor ini. Secara usia, mayoritas responden berusia di atas 44 tahun (16 orang atau 50%), diikuti oleh kelompok usia 35 hingga 44 tahun (11 orang atau 34%) dan kelompok usia 25 hingga 34 tahun (5 orang atau 16%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berusia matang dan telah bekerja selama waktu yang cukup lama. Sehubungan dengan tingkat pendidikan, 18 responden (58%) memiliki gelar Sarjana (S1), 9 orang (28%) memiliki gelar SMA/Sederajat, 4 orang (13%) memiliki gelar Diploma (D1-D3), dan 1 orang (1%) memiliki gelar Pascasarjana (S2). Data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pendidikan yang cukup, terutama sarjana.

Secara keseluruhan, 13 orang (41%) telah bekerja lebih dari 15 tahun, 10 orang (31%) antara 11–15 tahun, 6 orang (19%) antara 5–10 tahun, dan 3 orang (9%) kurang dari 5 tahun. Mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang panjang, yang membuat organisasi lebih kuat. Temuan riset menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang baik terhadap komponen kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Pegawai memiliki kemampuan, pengetahuan, dan pemahaman yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas mereka, dengan skor jawaban rata-rata untuk kompetensi sebesar 4,43, yang dianggap sangat baik. Disiplin kerja memiliki skor rata-rata 4,45 dari responden, yang menempatkannya dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat mematuhi norma dan prosedur organisasi di tempat kerja. Di sisi lain, tanggapan pegawai terhadap kinerja mereka menerima skor rata-rata 4,46, yang juga dikategorikan sebagai sangat baik. Meskipun kinerja secara keseluruhan bagus, ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti menerapkan standar kerja lebih sering.

Analisis Statistik Inferensial

Evaluasi model pengukuran, atau model luar, adalah langkah pertama dalam analisis PLS-SEM. Validitas konvergen ditentukan dengan melihat bagaimana korelasi antara indikator dan skor konstruksinya berkorelasi. Validitas konvergen ditunjukkan oleh semua indikator memiliki korelasi di atas 0,60, menurut hasil penelitian. Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengukur validitas diskriminan. Nilai AVE yang lebih

besar dari 0,50 menunjukkan bahwa diskriminasi valid. Reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability; nilai lebih dari 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik. Hasil penelitian menyatakan bahwa setiap konstruksi memiliki nilai reliabilitas yang berada di atas ambang batas tersebut, sehingga alat penelitian dianggap reliabel. Tujuan evaluasi model struktural, adalah untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel laten. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai R-square sebesar 0,582 dalam kelompok moderat, sedangkan kinerja memiliki nilai R-square sebesar 0,772 dalam kategori kuat. Selanjutnya, kualitas model dinilai dengan menggunakan nilai F-squared. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh moderat terhadap disiplin kerja dan kinerja, dengan nilai F-square masing-masing sebesar 0,473 dan 0,129. Koefisien parameter dan nilai signifikan dari statistik T digunakan untuk menilai efek langsung dari faktor. Hal ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping. Hasilnya menunjukkan sebagai berikut:

- Kompetensi secara signifikan meningkatkan kinerja (T-statistik 1,662; $p < 0,05$).
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (T-statistik 12,817; $p < 0,05$).
- Disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja (T-statistik 4,362; $p < 0,05$).

Efek tidak langsung, atau mediasi, diselidiki untuk melihat apakah kompetensi mempengaruhi kinerja. Studi ini menemukan bahwa disiplin kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja (T-statistik 4,125; $p < 0,05$). Dengan kata lain, kompetensi mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan dasar bagi kinerja pegawai yang optimal di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tambora. Menurut Mathis dan Jackson (2015), kompetensi adalah seperangkat keterampilan teknis dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan sukses. Pegawai yang berkualitas tidak hanya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang esensial, tetapi juga dapat mengikuti standar organisasi. Keahlian yang diperlukan untuk dinas ini termasuk memahami kebijakan pendidikan, mengelola program olahraga dan pemuda, dan berkomunikasi dengan baik dengan orang lain. Sebagaimana dinyatakan oleh Dessler (2017), telah terbukti bahwa peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja individu dan tim dalam organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, investasi dalam program pelatihan dan pendidikan lanjutan diperlukan. Pegawai dengan kompetensi tinggi memiliki daya saing yang lebih besar karena mereka lebih cepat mengadaptasi teknologi baru dan menyelesaikan masalah sulit (Robbins dan Judge, 2018). Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penemuan ini sejalan dengan riset dari Buandra (2017), Sujana (2020), Oyiho (2021), Sitompul, Ali, dan Rialmi (2021). Krisnawati dan Bagia (2021) mengatakan bahwa kemampuan kerja seperti pemahaman teknis, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan pengambilan keputusan sangat penting untuk mencapai standar kerja yang diharapkan organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Kompetensi membentuk kedisiplinan kerja selain meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi penting untuk setiap pekerjaan, menurut Dessler (2017). Tanpa kompetensi yang memadai, karyawan akan kesulitan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Karyawan yang berkualitas tinggi menyadari bahwa mematuhi norma dan proses kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Robbins dan Judge (2018), tingkat kompetensi seseorang sangat ditentukan oleh keberhasilan mereka dalam bisnis. Mereka

yang mampu berkinerja baik akan memiliki kepercayaan diri dan motivasi yang lebih besar untuk mematuhi standar yang ditetapkan. Febriana (2024) menemukan bahwa kompetensi berkontribusi sebesar 40,2% terhadap kinerja karyawan, yang menyiratkan bahwa karyawan yang percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka akan lebih disiplin dan bersemangat dalam bekerja. Penelitian lain oleh Krisnawati dan Bagia (2021) menemukan bahwa kompetensi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bisnis logistik, terutama dalam menghadapi perubahan masalah industri. Temuan dari uji hipotesis penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap disiplin kerja. Ini mendukung penelitian Sujana (2020), Rapika & Sulaiman (2020), Oyihoe (2021), dan Faizi, Nasir, & Suprayitno (2021).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tambora, disiplin kerja adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah strategi untuk meningkatkan perilaku karyawan agar sesuai dengan standar organisasi, menurut Mathis dan Jackson (2015). Disiplin kerja tidak hanya membantu menetapkan aturan, tetapi juga membantu orang belajar berperilaku produktif di tempat kerja. Menurut Hasanudin (2023), memiliki standar kerja yang jelas dan sistem pengawasan yang efektif akan membantu karyawan berkinerja lebih baik. Karyawan bekerja lebih baik di tempat kerja ketika lingkungan mereka teratur dan sistematis. Disiplin kerja menciptakan kebiasaan yang solid dan dapat diprediksi dalam bisnis, menurut Robbins dan Judge (2018). Dengan kata lain, orang yang memiliki disiplin kerja yang kuat akan lebih konsisten dan mampu mencapai hasil yang optimal. Nurjaya (2021) mengemukakan bahwa penggunaan disiplin kerja secara teratur dapat meningkatkan kerja sama tim dan mengurangi konflik internal dalam organisasi. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya konsisten dengan penelitian Sujana (2020), Oyihoe (2021), dan Sitompul, Ali, dan Rialmi (2021).

Peran Disiplin Kerja sebagai Mediator dalam Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat penting untuk mengelola hubungan antara kemampuan individu dan kinerja pekerjaan. Disiplin kerja membantu dalam penerapan aturan organisasi, sehingga karyawan dapat bekerja secara terorganisir dan produktif (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, disiplin kerja memungkinkan karyawan untuk menggunakan kemampuan mereka dengan lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2018), perilaku disiplin membantu karyawan berkonsentrasi pada aspek terpenting dalam pekerjaan, yang mengarah pada produktivitas yang lebih konsisten dan dapat diandalkan. Didisiplinkan di tempat kerja juga membantu mengurangi gangguan yang dapat menghambat produktivitas karyawan. Menurut Mathias dan Jackson (2015), karyawan dengan tingkat disiplin tinggi memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengoptimalkan kemampuan mereka karena disiplin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Di sisi lain, disiplin kerja membantu karyawan membuat lingkungan kerja yang memungkinkan mereka memaksimalkan potensi mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, sesuai dengan temuan uji hipotesis penelitian ini. Hasil ini konsisten dengan penelitian Mariani & Sasmita (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang kompeten. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, menurut Pramularso (2022). Menurut Rapika dan Sulaiman (2020), disiplin kerja merupakan faktor penting dalam hubungan antara kinerja dan kemampuan karyawan. Selain itu, Afandi (2021) menemukan bahwa karyawan dengan disiplin tinggi lebih konsisten dan bertanggung jawab

dalam menjalankan tugasnya. Menurut Andriyani et al. (2021), kompetensi yang didukung disiplin kerja dapat menjadi prediktor yang lebih akurat untuk kinerja pegawai.

SIMPULAN

Bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Tambrau. Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja yang tinggi, yang tercermin dari rata-rata skor tanggapan di atas 4,40 dalam kategori sangat baik. Kompetensi yang dimiliki pegawai berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja, karena pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai cenderung lebih patuh terhadap aturan serta prosedur kerja yang berlaku. Selain itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Uji mediasi melalui uji Sobel memperlihatkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, disertai penerapan kedisiplinan yang konsisten, menjadi strategi efektif untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.
- Andriyani, T., dkk. (2021). Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Faizi, A., Nasir, N., & Suprayitno, S. (2021). Analisis Hubungan Kompetensi dan Kinerja Karyawan.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2008). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). SAGE.
- Hasanudin, H. (2023). Kinerja dan Disiplin Kerja.
- Hasibuan, M. (2019). Disiplin Kerja.
- Kitta, R., Nurhaeda, & Idris, R. (2023). Kompetensi dan Kinerja Pegawai.
- Mariani, R., & Sasmita, A. (2020). Peran Disiplin sebagai Mediator dalam Kinerja Pegawai.
- Meutia, S., Sari, D., & Ismail, T. (2016). Kompetensi dan Kinerja Karyawan.
- Nurjaya, I. (2021). Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Oyihoe. (2021). Kinerja dan Kompetensi Pegawai.
- Pramularso, B. (2022). Disiplin dan Kinerja Pegawai.
- Rapika, R., & Sulaiman, S. (2020). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues dengan disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Galus*, 1(1), 25–34. e-journal.upr.ac.id + ejournal.penerbitjurnal.com.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi.
- Sari, N. (2015). Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Sitompul, A., Ali, M., & Rialmi, F. (2021). Disiplin dan Produktivitas Pegawai.