



Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh

Nasir Ibrahim^{*1}, Malahayati², Kasmaniar³, Faurika Agustina⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

nasir.ibrahim@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini 60 orang pegawai, mengingat jumlah populasi yang terbatas, maka peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel yang diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,005% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung 4,711 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan disiplin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. Analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 39,40% kinerja dipengaruhi oleh disiplin dan kompetensi. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung sebesar 4,711 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 8,313 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan $\alpha = 95\%$ adalah sebesar 2,603. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian hasil perhitungan menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima sedangkan hipotesis null (H_o) ditolak. Ini berarti bahwa variabel disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : *Disiplin, kompetensi dan kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran,





tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat (Mauliza, P., 2020).

Pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan, menekankan timbul-timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi (Ardansyah dan Wasilawati, 2014). Dari pengertian tersebut semakin jelas bahwasannya disiplin kerja bertujuan untuk mengatur tingkah seorang karyawan. Maka dari kedua penjelasan tersebut disiplin kerja secara sederhana diartikan sebagai tindakan karyawan yang sesuai dengan aturan yang ada. Hal tersebutpun berguna untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam perusahaan yang mana akan berdampak buruk pada kinerja karyawan, jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi (Badaruddin, dan Hidayat, 2020).

Untuk mengetahui seorang karyawan disiplin kerja atau tidak, ada indikator-indikator yang mempengaruhi sikap kedisiplinan karyawan tersebut. Arianto (2013), indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Yusuf dan Isriana, 2023). Indikator yang telah disebutkan tersebut merupakan indikator yang mempengaruhi kedisiplinan. Sedangkan indikator yang menunjukkan karyawan tersebut berkinerja baik atau buruk berbeda lagi. Herlie (dalam Setiawan, 2013), indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut: selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Semua indikator yang telah disebutkan di atas hanya menjelaskan secara garis besar, karena setiap perusahaan memiliki indikator-indikator kedisiplinan sendiri.

Liestyodono dan Purwaningdyah (2011), 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 (Fitriliana, *et al.*, 2022). Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja (Simanjuntak, 2015; Sarboini, 2022). Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012; Yusuf, *et al.*, 2021). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi (Radhiana, 2020). Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi (Mauliza dan Hanum, 2022; Juwita dan Hanum, 2023). Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012; Radhiana, *et al.*, 2022).

Hasil pengamatan yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga diketahui bahwa terdapat 60 karyawan yang aktif bekerja. Akan tetapi para pegawai masih kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini terlihat dari keterlambatan pegawai datang ke kantor. Jadwal kedatangan pegawai telah ditetapkan, yaitu 08.00 WIB di pagi hari dan pulang pada pukul 17.00 WIB di sore hari.



akan tetapi terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jadwalnya. Hal ini menunjukkan belum adanya kedisiplinan yang tinggi pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Banda Aceh yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel adalah seluruh populasi sebagai sampel yang diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) serta variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis berkaitan dengan kinerja melalui distribusi angket kepada para pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa pegawai memiliki pendapat yang bervariasi mengenai kinerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang berbeda-beda yang diberikan oleh pegawai dengan pegawai lainnya. Variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh dalam melakukan pekerjaan dengan kualitas yang baik mendapatkan nilai rata-rata 4,83. Kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan performa mendapatkan nilai rata 4,77. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapatkan nilai rata-rata 4,97. Pegawai mempunyai komitmen pada pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,68, bertanggung jawab benar pada pekerjaan yang diamanahkan mendapatkan nilai rata-rata 4,82 dan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain dengan nilai rata-rata 4,90.

Variabel pengalaman pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa pegawai masuk kantor tepat waktu mendapatkan nilai rata-rata 4,38. Pegawai taat pada pertauran yang berlaku mendapatkan dengan nilai rata 4,85. Pegawai memiliki kesadaran dan tanggung jawab dengan nilai rata-rata 4,90. Saya adalah pegawai yang disiplin dengan nilai rata-rata 4,95 dan pegawai bersikap dan berperilaku baik dengan nilai rata-rata 4,80. Nilai rerata variabel disiplin kerja sebesar 4,78 artinya responden menyatakan setuju dengan disiplin kerja yang dimilikinya.

Variabel kompetensi pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan mendapatkan nilai rata-rata 4,90. Pegawai dapat bekerja dalam satu tim mendapatkan nilai rata 4,82. Sikap dan perilaku saya sudah sesuai dengan norma yang ada di kantor dengan nilai rata-rata 4,63. Kemampuan yang dimiliki pegawai membuatnya mampu bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas mendapatkan nilai rata-rata 4,93 dan Pegawai kemampuan dalam mengoperasikan komputer dengan nilai rata-rata 4,92. Nilai rerata variabel kompetensi pegawai sebesar 4,84 artinya responden menyatakan setuju dengan pengalaman yang dimilikinya.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS





Hasil Uji Regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

Tabel 4.1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,389	,4,880		4,587	,000
1 Disiplin	,188	,114	,109	4,711	,000
Kompetensi	,496	,136	,111	3,780	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 2,389 + 0,188X_1 + 0,496X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Dalam penelitian ini nilai konstanta adalah 2,389 artinya bilamana disiplin (X_1), dan kompetensi (X_2) dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh di adalah sebesar 2,389
- Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0,188. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh sebesar 18,80% dengan asumsi variabel kompetensi (X_2) dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,496. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh sebesar 49,6% dengan asumsi variabel disiplin (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 49,6%.

2. Koefisien Korelasi dan Determinasi (*Adjusted R Square*)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linear dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Data output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan yang sempurna dalam variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

**Tabel 4.2
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 ^a	,394	,036	,908

a. Predictors (Constant): Kompetensi (X_2), Disiplin (X_1)





Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,628 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 62,80%. Artinya faktor disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2) mempunyai hubungan yang tinggi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,394 artinya bahwa sebesar 39,40% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kompensasi, pengalaman kerja dan kompetensi sedangkan selebihnya sebesar dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti kompensasi disiplin dan juga pelatihan.

Uji F

Untuk menguji hipotesis mengenai variabel independent dalam disiplin, kompetensi, dan kinerja pegawai maka dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,773	3	,258	8,313	,816 ^b
Residual	46,160	56	,824		
Total	46,933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_2), Disiplin (X_1)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 8,313 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,603. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima sedangkan hipotesis null (H_o) ditolak. Ini berarti bahwa variable Disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

Uji Parsial (uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta < 0$: tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

$H_a : \beta > 0$: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan berdampak kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh, dimana Disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan tentunya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.





Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. Penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida dan Agus (2008), yang menyebutkan bahwa disiplin dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, kemudian penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikembangkan oleh Rivai (2004), dimana disiplin kerja dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Implikasi penelitian ini juga membuktikan kompetensi dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini karena kompetensi yang baik menunjukkan kemampuan yang memadai dari pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompetensi dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. Hasil penelitian juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wursanto (2009) yang menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan kompetensi yang baik dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung 4,711 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan disiplin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,545 sedangkan nilai t-hitung sebesar 3,780 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengujian secara simultan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 8,313 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,603. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian hasil perhitungan menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima sedangkan hipotesis null (H_o) ditolak. Ini berarti bahwa variabel disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2014). *Prosedur Penelitian*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Arianto, (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya. Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economica. Vol. 2. N. 2.
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- Dharma, (2014). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Fahmi, (2011), *Analisa Laporan Keuangan*, Bandung: Alfabeta.





- Fathoni, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka. Cipta
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Ghozali, (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017-1026.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>.
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Prawirosentono, (2012). *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE: Yogyakarta.
- Prihadi, (2014). *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan. Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>.
- Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- Rivai & Sagala, (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosita, (2012). *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi Dan. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi. Universitas.
- Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Rikantika, (2016). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)*
- Ruslan, (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Cetakan ke-1*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>.
- Sastrohadiwiryo, (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, (2013). *Menganalisis Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21*. Yogyakarta: Andi Offset.



-
- Sirait, (2013). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Grasindo, Jakarta
- Sutrisno, (2011). *Auditing Pendekatan Terpadu*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tolong, Sepang, Dotulong, (2016). *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan*
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 7(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>.
- Yusuf, Z., & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 9(3), 895-906.
- Zwell, (2008). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons, Inc

