

Pengaruh Integritas, Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur

Kusharyani Esti Andadari^{1*}, Hasan Rachmany²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ kusharyani.andadari@gmail.com; ² rachmany2009@yahoo.com

* Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : April 14, 2025

Revised : Juni 12, 2025

Accepted : Juli 1, 2025

Keywords :

Integritas;

Disiplin Kerja;

Kompetensi;

Kinerja.



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:
Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan
Masyarakat Madani

ABSTRACT

Kinerja pegawai merupakan bagian yang terpenting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup organisasi. Suatu organisasi akan tetap bertahan dan terus berkembang apabila yang menjadi tujuan organisasi tersebut tercapai. Maka daripada itu, suatu organisasi tentunya tidak akan tercapai tujuannya jika kinerja pegawainya sangat buruk. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi besarnya pengaruh integritas, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur yang berjumlah 119 orang, dengan menggunakan rumus slovin margin of error sebesar 10% maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur dengan teknik pengambilan random sampling. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0, terbukti variabel integritas (X1), disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 3,308, sedangkan besarnya Ftabel dengan derajat bebas (df) 3 dan 51 pada (0,05) sebesar 2,78. Dengan demikian nilai Fhitung (3,308) > Ftabel (2,78). Ini berarti H0 ditolak dan konsekuensinya H1 diterima, maka integritas, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur dan persentase pengaruh variabel integritas, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 76,9% dan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dewasa ini mulai menyadari akan pentingnya sumber daya manusia untuk dapat menumbuhkan organisasi. Hal ini menyebabkan kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan serta kemampuan untuk bekerja dan memiliki komitmen kerja yang tinggi demi menunjang kelancaran dan kemajuan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu diperlukan adanya pemberdayaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memaksimalkan potensi yang masih terpendam. Pemberdayaan sumberdaya manusia diberikan dengan cara pendidikan atau pelatihan kerja kepada pegawai yang memiliki potensi untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Suatu organisasi dibentuk untuk memberikan suatu pelayanan di bidang masing-masing yang sudah menjadi tujuan organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuannya, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting agar tercipta sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang handal dan profesional. Dengan sumber daya manusia yang handal dan profesional, tentunya akan tercipta kinerja pegawai yang baik dan tentunya juga akan tercipta pelayanan yang terbaik. Berbagai upaya peningkatan layanan selalu menjadi prioritas utama, melalui kebijakan, pembenahan-pembenahan, pembinaan, pengembangan dan pembangunan sarana prasarana, pembinaan kepegawaian (sumber daya manusia), peningkatan kerjasama dengan stakeholder baik dalam jajaran pemerintahan maupun swasta, masyarakat dan sebagainya, sejalan dengan tugas pokok dan fungsi.

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terbit Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Aparatur Sipil Negara yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku Aparatur Sipil Negara.

Dalam beberapa tahun terakhir ini tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik semakin meningkat. Hal ini mendorong organisasi-organisasi pemerintah untuk berubah sesuai tuntutan yang ada. Dalam pelaksanaannya, pelayanan publik yang dijalankan oleh aparatur pemerintah masih banyak dijumpai kelemahan, sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya ditemukan keluhan-keluhan dari masyarakat selaku pengguna layanan masyarakat, baik yang disampaikan secara langsung maupun melalui media masa atau melalui sosial media, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap kinerja aparatur pemerintah. Mengingat fungsi utama dari pemerintah adalah melayani masyarakat maka pemerintah perlu terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Direktorat Jenderal Pajak juga telah membuat terobosan-terobosan dalam hal memberikan pelayanan kepada para Wajib Pajak dengan tujuan untuk mempermudah para Wajib Pajak dalam memenuhi kewajiban dan memperoleh hak nya sebagai Wajib Pajak, diantaranya dengan mengurangi tatap muka dan kedatangan ke kantor pajak, namun pelayanan dapat diakses melalui jaringan internet secara online, dan para pegawai Direktorat Jenderal Pajak akan tetap melayaninya secara langsung melalui aplikasi-aplikasi yang telah disediakan. Seiring dengan berjalannya waktu, proses pelayanan di Kantor Pelayanan Pajak lebih diarahkan secara online, melalui aplikasi-aplikasi yang telah disediakan oleh Direktorat Jenderal Pajak. Hal ini terkait dengan tujuan tercapainya proses pelayanan yang berbasis komputer. Direktorat Jenderal Pajak (DJP) sebagai salah satu pemberi layanan publik dibidang perpajakan dituntut memberikan layanan prima sesuai dengan amanat undang-undang. Melihat keinginan yang tinggi dari masyarakat tentang pelayanan yang cepat, tepat, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, DJP sudah bergerak cepat membangun suatu sistem layanan berbasis online. DJP menyadari kemampuan adaptasi sangat diperlukan untuk menghadapi situasi disrupsi yang kadangkala tanpa disadari tengah hadir di masyarakat.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Aparatur Sipil Negara perlu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang menjadi peran pada jabatannya masing masing. Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat menyempurnakan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Hasil observasi awal penelitian, dimana dilakukan wawancara dengan beberapa pegawai, diketahui faktor-faktor yang bisa mengurangi permasalahan-permasalahan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satunya pegawai diharapkan dapat meningkatkan kapasitasnya dan secara profesional bisa menyesuaikan dengan baik dengan proses pelayanan yang akan diberikan ke Wajib Pajak. Pegawai dituntut untuk dapat meningkatkan rasa integritas, disiplin kerja dan kompetensi pegawai dalam bekerja agar bisa meningkatkan hasil kerjanya. Integritas merupakan perwujudan karakter dari profesionalisme. Integritas merupakan kinerja yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (benchmark) bagi seseorang untuk menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seseorang untuk secara konsisten bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa, pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan

oleh keuntungan pribadi (Mulyadi. 2020). Prinsip integritas mewajibkan setiap praktisi untuk tegas, jujur, dan adil dalam hubungan profesional dan hubungan bisnisnya (Tarigan, 2011).

Pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas mengharuskan anggota untuk menaati baik bentuk maupun jiwa standar teknis dan etika (Khamainy, 2014). Semakin baik integritas seseorang maka semakin baik kinerjanya. Kemudian bila organisasi akan meningkatkan integritas agar memengaruhi kinerja pegawainya harus melakukan yaitu memiliki komitmen dalam menepati janji, mempunyai sifat rendah hati, memiliki tanggung jawab, bijaksana, profesional dalam bekerja dan patuh terhadap pimpinan. Kinerja yang terwujud dari kepemilikan integritas yang baik ditunjukkan dengan fokus pada kuantitas kerja, fokus pada kualitas kerja, memberdayakan kerja sama kelompok, tepat waktu dalam pekerjaan dan sesuai dengan prosedur pekerjaan (Darmawan, 2013).

Selain itu, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi pegawai. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut George Klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang harus dikuasainya. Dan itupun harus melalui proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja. Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur memiliki pegawai dengan kompetensi yang belum saling mendukung satu sama lain, pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Hal ini terjadi dikarenakan kekurangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi dasar yang dibutuhkan untuk dapat bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur. Kompetensi sebagai persyaratan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, maka setiap aparatur pemerintah dituntut untuk senantiasa meningkatkan Kompetensinya, tapi pada kenyataannya berdasarkan kondisi pengamatan pada pra penelitian terlihat bahwa kompetensi pegawai belumlah sesuai dengan kondisi yang diharapkan yaitu kompetensi yang dapat mendukung terciptanya dan terwujudnya kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur, bahwa terdapat pegawai yang mengalami kesulitan untuk menunjukkan profesionalitas dalam bekerja. Hal ini tergambar atau terlihat dari berbagai keadaan berikut yaitu terdapat pegawai yang tidak ditempatkan berdasarkan kompetensi yang dimilikinya, sehingga motivasi untuk melakukan pekerjaan rendah, yang ditandai dengan ketidakpatuhan pada aturan, dan mengabaikan tugas-tugas yang diberikan dan sebagainya. Pegawai jarang sekali mengikuti pendidikan dan pelatihan baik pelatihan teknis, pelatihan administrasi dan lainnya yang bertujuan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan dalam bekerja. Pekerjaan menjadi lambat sebagai indikator rendahnya pelayanan. Berangkat dari uraian di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengkaji lebih lanjut dalam bentuk penelitian ilmiah yang berjudul **“Pengaruh integritas, disiplin kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur”**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur yang berjumlah 119 (seratus sembilan belas) Pegawai. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, jumlah populasi sebanyak 119 (seratus sembilan belas) dan menggunakan *margin of error* sebesar 10% maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur dengan teknik pengambilan *random sampling*. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data dan setelah dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan, baik secara simultan maupun parsial antara integritas,

disiplin kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur, berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel:

1. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel integritas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel integritas (X1) adalah 7,585 dan nilai t tabel sebesar 1,675, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar korelasi integritas dengan kinerja yaitu sebesar 0,823.

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan integritas dengan kinerja tergolong sangat kuat. Persentase variabel integritas dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 67,7% dan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel disiplin kerja (X2) adalah 4,906 dan nilai t tabel sebesar 1,675, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Besar korelasi disiplin kerja dengan kinerja yaitu sebesar 0,619. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan disiplin kerja dengan kinerja tergolong sedang. Persentase variabel disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 38,3% dan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel kompetensi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel kompetensi (X3) adalah 2,108 dan nilai t tabel sebesar 1,676, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 ditolak, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Besar korelasi kompetensi dengan kinerja yaitu sebesar 0,522. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan kompetensi dengan kinerja tergolong sedang. Persentase variabel kompetensi dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 27,2% dan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

4. Pengaruh Integritas, Disiplin Kerja dan Kompetensi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0, terbukti variabel integritas (X1), disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 3,308, sedangkan besarnya F_{tabel} dengan derajat bebas (df) 3 dan 51 pada α (0,05) sebesar 2,78.

Dengan demikian nilai F_{hitung} (3,308) $> F_{tabel}$ (2,78). Ini berarti H_0 ditolak dan konsekuensinya H_1 diterima, maka integritas, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur dan persentase pengaruh variabel integritas, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja

adalah sebesar 76,9% dan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh integritas, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur. Persentase variabel integritas dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 67,7% dan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur. Persentase variabel disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 38,3% dan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur. Persentase variabel kompetensi dapat menjelaskan kinerja adalah sebesar 27,2% dan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
4. Integritas, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Jakarta Timur dan persentase pengaruh variabel integritas, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 76,9% dan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 2016. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Antonius, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Avery, G & Baker, E. 2000. *Psychology at Work*. New York: Prentice Hall Inc.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Dessler, Garry. 2017. *Human Resources Management*. United State of America: Pearson Education.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emron, Edison., Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2017 Dalam Widodo. *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hartatik, Puji Indah. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pandoyo dan Sofyan. 2014. "Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis". Bogor : Penerbit IN MEDIA.
- Rivai, Veithzal. 2017. Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Penerjemah: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.
- Spencer and Spencer. 2003. Competence at Work: Model for Superior Performance. John Wiley and Sons, Inc. Sugiyanto.
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. PRENAMEDIA GROUP
- Wibowo 2016, Manajemen Kinerja, Edisi Kesepuluh. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Wurungan. 2012. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Zahra. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.