

## **PENGARUH SISTEM *RECRUITMENT* KEMAMPUAN KERJA DAN PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG**

**Ade Irma<sup>1</sup>, Mhd. Dani Habra<sup>2</sup>**

1. Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah  
[adeeirm1104@gmail.com](mailto:adeeirm1104@gmail.com)
2. Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah  
[danihabra224@gmail.com](mailto:danihabra224@gmail.com)

### ***Abstract***

*The purpose of this study is to see how the recruitment system, job ability, and employee training affect employee performance at the Deli Serdang Regency's Regional Revenue Agency. The sample size in this study was 53 employees, and the sampling method was simple random sampling using the Slovin algorithm. Interviews and the distribution of study questionnaires to personnel of the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency provided the research data. Multiple linear regression analysis was utilized to analyze the data. The findings of this study show that the recruitment system has a small but beneficial impact on employee performance. Then, work ability has a favorable and significant effect on employee performance, and finally, employee training has a positive but negligible effect on the performance of the Deli Serdang Regency's Regional Revenue Agency.*

*Keywords: Recruitment, Job Ability, employee training, employee performance*

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen sentral bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya. Manusia dapat dikatakan sebagai salah satu faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting dalam sebuah organisasi. Hampir seluruh kegiatan operasional sebuah organisasi dikendalikan oleh manusia. Pencapaian tujuan instansi ataupun organisasi tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi maupun instansi tersebut. Manajemen SDM adalah kunci bagi organisasi maupun instansi untuk mencapai tujuan dari organisasinya.

Perubahan paradigma manajemen sumber daya manusia yang memandang manusia sebagai aset organisasi menjadikan

sumber daya manusia sebagai agen penggerak perubahan membuat instansi pemerintah mendapat sorotan penting akan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Langkah paling awal untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas bagi instansi pemerintah, adalah lewat sistem *recruitmen*. Recruitment secara sederhana dapat diartikan sebagai proses seleksi pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan kebutuhan dan kualifikasi yang dibutuhkan sebuah instansi.

Instansi pemerintah yang diisi oleh pegawai negeri sipil (PNS) membutuhkan sistem *recruitmen* yang mampu menjaring sumber daya manusia yang terbaik demi menjalankan tugas pelayanan publik yang prima demi kepentingan masyarakat.

Untuk mewujudkan hal tersebut harus diterapkan sistem *recruitment* CPNS yang professional dan transparan. Selama ini proses *recruitment* CPNS dipandang belum objektif dan transparan dalam merekrut PNS yang kompeten dan masih memiliki kecenderungan terjadinya kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). Pengadaan CPNS sejak 2014 terus mengalami beberapa kali perubahan kebijakan. Kebijakan terakhir tertuang dalam Permenpan RB No. 27 Tahun 2021 tentang pengadaan PNS. Kebijakan ini juga merupakan upaya dalam meminimalisir dan upaya preventif tindakan KKN dalam proses *recruitment* pengadaan CPNS.

Upaya mewujudkan PNS yang professional sejak tahun 2014 Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menerapkan sistem *recruitment* berbasis *Computer Assisted Test* (CAT). CAT sendiri adalah suatu metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar minimal kompetensi kepegawaian (Badan Kepegawaian Negara, 2014). Sistem *recruitment* ini menggunakan pendekatan komputersasi dalam pelaksanaan seleksi CPNS, ujian yang dilaksanakan peserta CPNS menggunakan komputer secara langsung dan hasil penilaian melalui grade dapat dilihat saat itu juga. Metode ini bertujuan untuk meminimalisir dan mencegah terjadinya praktek-praktek KKN dalam seleksi CPNS. Terpenuhinya CPNS yang kompeten bergantung pada sistem

*recruitment* CPNS yang transparan dan bebas praktik KKN serta CPNS yang terpilih adalah SDM yang terbaik dan kompeten dari pelamar atau peserta yang ada.

Pelaksanaan *recruitment* dengan menggunakan sistem CAT merupakan wujud reformasi birokrasi yaitu pembenahan terhadap permasalahan kepegawaian yang ada selama ini, salah satunya proses *recruitment* yang tidak tepat, sehingga SDM yang dipekerjakan dengan status PNS bukanlah SDM yang kompeten dan memiliki kualitas sehingga tidak terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat.

Di lingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang dalam hal perekrutan CPNS maka mengikuti pembukaan lowongan CPNS yang jadwalnya ditentukan oleh pemerintah pusat. Lewat Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia akan menyampaikan surat ke masing-masing OPD dilingkungan pemerintah Kabupaten Deli Serdang untuk mengirimkan usulan kebutuhan calon pegawai negeri sipil di instansi masing-masing. Termasuk Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang juga melakukan hal yang sama. Badan Pendapatan Daerah akan melakukan analisis kebutuhan PNS di instansinya yang selanjutnya akan di kirimkan ke BKPSDM Kabupaten Deli Serdang untuk diusulkan ke Kemenpan RB.

Perkembangan SDM menurut data Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi data 2017

mengatakan bahwa dari 4,7 juta Pegawai negeri sipil 95 % PNS tidak kompeten dan hanya 5 % yang memiliki kompetensi dalam pekerjaannya 60 % sampai dengan 64 % kompetensi ASN hanya juru ketik sehingga banyak orang meragukan kemampuan ASN dalam menjalankan tugasnya dan keluhan masyarakat atas ketidakmampuan ASN dalam memberikan pelayanan yang memadai. Selain itu Deputi Kajian dan Inovasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara (LAN) menjelaskan data 2019 sebanyak 37 % Aparatur Sipil Negara di Indonesia memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kompetensi jabatannya. Sehingga memunculkan Gap Kompetensi di kalangan ASN.

Sejak tahun 2014 proses *recruitment* PNS di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang menggunakan sistem CAT dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang sebagai penanggungjawab kebutuhan PNS diseluruh Instansi Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Badan Pendapatan Daerah mengusulkan kebutuhan PNS yang dibutuhkan berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Proses *recruitment* ini diharapkan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan jauh dari praktik KKN yang telah mendarah daging di Indonesia.

Untuk meningkatkan kualitas dibutuhkan pelatihan-pelatihan pegawai. Pelatihan dibutuhkan dalam meningkatkan

kompetensi bagi setiap pegawai, berdasarkan data Renstra Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang 2019-2024 bahwa sebanyak 51 orang pegawai telah memenuhi prasyarat Diklatpim. Pegawai yang telah memenuhi prasyarat diharapkan segera melaksanakan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sehingga mampu meningkatkan kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam menghasilkan PAD yang progresif bagi pembangunan masyarakat di wilayah Kabupaten Deli Serdang.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Berdasarkan jenis data penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena data yang digunakan berbentuk angka. dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Sistem *Recruitment*, Kemampuan Kerja Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

### Populasi dan Sampel

Dari data variabel penelitian ini. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. pengambilan sampel yang diteliti dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik *Simple Random Sampling*

Jumlah populasi dalam penelitian Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berstatus PNS berdasarkan Renstra Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang berjumlah 111 orang. responden yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini berjumlah 53 orang.

**Metode Analisa Data Penelitian**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dengan menalisis dan mendeskripsikan data untuk mengetahui nilai variabel independen dan dependen, yaitu untuk menghitung nilai rata-rata. danj juga untuk mengetahui kelayakan nilai model regresi, maka dilakukan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji, heteroskedastisitas, uji multikolinearitas.

Menguji analisis regresi berganda dengan menilai koefisien determinasi dan melakukan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.

No.	Variabel	Indikator Pernyataan	Koefisien Korelasi	Ketepatan
1.	Sistem Recruitment	X1.1	0.833	Valid
		X1.2	0.873	Valid
		X1.3	0.930	Valid
		X1.4	0.765	Valid
		X1.5	0.716	Valid
		X1.6	0.520	Valid
2.	Kemampuan Kerja	X2.1	0.300	Valid
		X2.2	0.832	Valid
		X2.3	0.733	Valid
		X2.4	0.792	Valid
		X2.5	0.839	Valid
		X2.6	0.280	Valid
		X2.7	0.665	Valid
		X2.8	0.820	Valid
		X2.9	0.760	Valid

		X2.10	0.715	Valid
3.	Pelatihan Pegawai	X3.1	0.288	Valid
		X3.2	0.794	Valid
		X3.3	0.275	Valid
		X3.4	0.742	Valid
		X3.5	0.315	Valid
		X3.6	0.308	Valid
		X3.7	0.308	Valid
		X3.8	0.780	Valid
		X3.9	0.808	Valid
		X3.10	0.786	Valid
4.	Kinerja	Y1	0.566	Valid
		Y2	0.640	Valid
		Y3	0.675	Valid
		Y4	0.487	Valid
		Y5	0.533	Valid
		Y6	0.272	Valid
		Y7	0.415	Valid
		Y8	0.362	Valid
		Y9	0.294	Valid

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa Diketahui bahwa dari jumlah sampel 53 responden maka tabel sebesar (0,265) dengan taraf signifikansi 0,05.

Adapun hasil uji validitas dari masing-masing item variabel dinyatakan valid karena korelasi antara masing-masing skor pernyataan lebih besar dari rtabel yakni 0.265.

**Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas penelitian ini berdasarkan Pengukuran reliable apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan nilai *cronbach's alpha*

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Sistem Recruitment	0.859	Reliabel
Kemampuan Kerja	0.802	Reliabel
Pelatihan Pegawai	0.782	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.410	Reliabel

Sumber: Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, semua variabel yang menjadi instrument dalam penelitian dikatakan reliable. Hal ini dapat dilihat pada tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal dan reliabel.

**Hasil Analisis Deskriptif.**

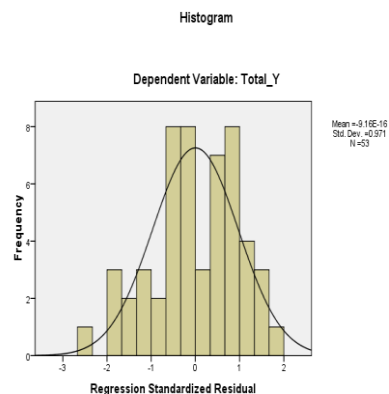
Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (Kuesioner). Jumlah Pernyataan seluruhnya pernyataan seluruhnya adalah 35 butir pernyataan yakni 6 butir pernyataan untuk variabel Sistem Recruitment (X1), 10 butir pernyataan untuk variabel Kemampuan Kerja (X2), 10 butir pernyataan untuk variabel Pelatihan Pegawai (X3), dan 9 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y).

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Residual**

Pengujian normalitas dalam penelitian ini yaitu Analisis Grafik Histogram dan Analisis Statistik

**Analisis Grafik Histogram**



Grafik histogram pada gambar diatas menunjukkan bahwa distribusi data responden memiliki kurva berbentuk lonceng dimana distribusi data tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

**Analisis Statistik**

Hasil Uji Analisis Statistik nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* adalah 0,803 dimana

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93441204
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.058
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.643
Asymp. Sig. (2-tailed)		.803

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

nilai tersebut diketahui lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 yang berarti data telah berdistribusi normal.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas menggunakan uji Glejser, dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residual. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residual maka dalam model terdapat masalah heterokedastisitas, seperti pada table dibawah ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	32.067	6.210		5.164	.000
Total_X1	-.227	.194	-.179	-1.168	.248
Total_X2	.007	.124	.008	.054	.957
Total_X3	.148	.088	.232	1.680	.099

Dari hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa Sitem Recruitment terhadap Kinerja Pegawai nilainya sebesar 0,248 > 0,05, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 0,957 > 0,05.

Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai bernilai 0,099 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

**Hasil Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.067	6.210		5.164	.000		
Total_X1	-.227	.194	-.179	-1.168	.248	.792	1.262
Total_X2	.007	.124	.008	.054	.957	.774	1.293
Total_X3	.148	.088	.232	1.680	.099	.973	1.028

a. Dependent Variable: Total\_Y

Hasil Uji bahwa nilai Tolereance dari Variabel Sistem Recruitment, Kompetensi Pegawai, Pelatihan Pegawai > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.703 <sup>a</sup>	.495	.446

- a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2
- b. Dependent Variable: Total\_Y

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) nilai  $R^2$  adalah 0,495 atau 49,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 49,5 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu system recruitment, kemampuan kerja, pelatihan pegawai secara serempak dan sisanya sebesar 50,5 persen dipengaruhi factor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Secara Serempak (Uji-F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	43.787	3	14.596	1.597	.202 <sup>a</sup>
Residual	447.760	49	9.138		
Total	491.547	52			

- a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2
- b. Dependent Variable: Total\_Y

Hasil Uji uji F penelitian ini jumlah sampel (n) sebanyak 53 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh :  $Df1 = k-1=4-1 = 3$   
 $DF2= n-k = 53-4 =49$ . Maka pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 2,794$ . Berdasarkan tabel diperoleh  $F_{hitung} (1.597) < F_{tabel} (2,794)$  dan signikansi  $(0,202) > \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti variabel system recruitment, kemampuan kerja, dan pelatihan kerja secara

serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

**Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Penelitian ini jumlah sampel (n) = 53, jumlah parameter (k) = 4,  $df = (n-k) = 53 - 4 = 49$  maka pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ , diperoleh  $t_{tabel} = 1,676$

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.067	6.210		5.164	.000
Total_X1	-.227	.194	-.179	-1.168	.248
Total_X2	.007	.124	.008	.054	.957
Total_X3	.148	.088	.232	1.680	.099

a. Dependent Variable: Total\_Y

Hasil uji t penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Recruitment (X1) mempunyai koefisien Sitem Recruitment ( $\beta_1$ ) = - 0,227 < 0 dengan thitung (-1,168) <  $t_{tabel} (1,676)$  dan signifikansi  $(0,248) > 0,05$ . Dengan demikian Sistem Recruitment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Variabel Kemampuan Kerja (X2) mempunyai koefisien Kemampuan Kerja ( $\beta_2$ ) = 0,007 > 0 dengan thitung 0,054 >

ttabel 1,676 dan signifikansi (0,957) > 0,05. Dengan demikian Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Jika kemampuan kerja meningkat maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

3. Variabel Pelatihan Pegawai (X3) mempunyai koefisien Pelatihan Pegawai ( $\beta_3$ ) = 0,148 > 0 dengan thitung (1,680) > ttabel (1,676) dan sigfikansi (0,099) > 0,05. Dengan demikian variabel Pelatihan Pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Jika Pelatihan Pegawai meningkat maka kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang tidak akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

#### 4. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial system recruitment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan

Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

3. Secara parsial pelatiah pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

#### REFERENSI

- Badan Kepegawaian Negara. 2014. CAT BKN untuk Indonesia, (online), Tersedia([http://www.bkn.go.id/wpcontent/uploads/2014/05/zppd\\_Buku\\_CATB\\_KN.17/11/2021.19.30](http://www.bkn.go.id/wpcontent/uploads/2014/05/zppd_Buku_CATB_KN.17/11/2021.19.30)) WIB.
- Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. 2019. *Rencana Strategis Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli serdang*. Lubuk Pakam: Bapenda Deli Serdang.
- Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBS 20*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Jakarta.
- Handoko, T. Han. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, M.T.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A, & Prabu, A. 2009. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Moehorjono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Prenada Media Group
- Novitasari, Erna. 2021. *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Unicorn



- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru : Unilak Press.
- Paat, Yustinus. 2015, 7 Mei. *Masalah PNS Bukan Jumlah Tapi Kompetensi*. BERITASATU(Online)Tersedia:<https://www.beritasatu.com/nasional/272036/masalah-pns-bukan-jumlah-tapi-kompetensi> (18 Maret 2021).
- Prayoga, Ricky. 2015, 8 Mei. *Pakar: Permasalahan PNS Adalah Kompetensi*. Antaranews(Online).Tersedia:<https://www.antaranews.com/berita/494973/pakar-permasalahan-pns-adalah-kompetensi> (19 Maret 2021).
- Racmawati, Ai Rika. 2019, 19 November. *37 Persen ASN Miliki Gap Kompetensi*. PikiranRakyat(Online).Tersedia:<https://www.pikiranrakyat.com/ekonomi/pr-01323213/37-persen-asn-miliki-gap-kompetensi> (18 Maret 2021).
- Riduwan. (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Jakarta: CV Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta: Andi
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sirait, J.T. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Siswanto & Agus Sucipto. 2008. *Teori & Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Malang: UIN Malang Press.
- Sugiyono. 2014. *Mudah Menyusun Tesis dan Disertasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamiore. 2020, 20 Oktober. *Tingkatkan Kompetensi untuk Menggapai Kinerja Terbaik*. Kendaripos(Online).Tersedia:<https://kendaripos.co.id/2020/10/tingkatkan-kompetensi-untuk-menggapai-kinerja-terbaik-oleh-tamiore/>(19 Maret 2021).
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.