

**PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
BERBASIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI
DAN KOMITMEN ORGANISASI**

DISERTASI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Doktor
Bidang Manajemen pada Program Studi Doktor Manajemen



Oleh :
Deddy Mulyana
NIM. 2110166

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2025**

Enhancing Civil Servant Performance Through Competency Development And Organizational Commitment

Oleh
Deddy Mulyana

S.STP. Sekolah Tinggi Pendidikan Dalam Negeri, 2002
M.Si. STIA YPPT Priatim Tasikmalaya, 2006

Sebuah Disertasi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Doktor Manajemen (Dr.) pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Deddy Mulyana 2025
Universitas Pendidikan Indonesia
Januari 2025

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Disertasi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERBASIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI

Disetujui dan disahkan oleh:

Promotor,



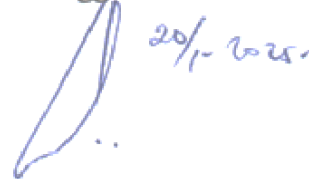
Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S
NIP. 196110221986031002

Ko-Promotor



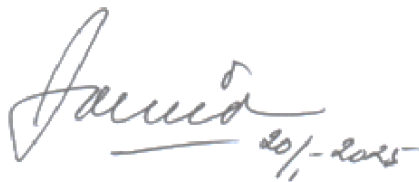
Prof. Dr. Dra. Hj. Janah Sojanah M.Si.
NIP. 195712191984032002

Anggota



Prof. Dr. Budi Santoso M.Si.
NIP. 196008261987031001

Penguji



Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd.
NIDK. 8937801024



Prof. Dr. Ir. Nandan Limakrisna, MM., CQM., CM.
NIDN. 0205126804

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M
NIP. 197107052002012001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa disertasi dengan judul "PENINGKATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERBASIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI" ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Januari 2025



Deddy Mulyana

NIM. 2110166

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah SWT karena atas berkat, rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan disertasi ini yang berjudul “PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERBASIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI”. Disertasi ini diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).

Besar harapan penelitian dapat memberikan informasi mengenai pengaruh pengembangan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui *employee engagement* dan *knowledge sharing*. Hasil penelitian diharapkan juga dapat menjadi tambahan informasi dan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat diimplementasikan sebagai pertimbangan dalam memformulasikan dan mengimplementasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyelesaian disertasi ini. Oleh karena itu penulis berharap saran, koreksi dan perbaikan dari berbagai pihak untuk penyempurnaan serta mendorong peneliti untuk dapat melanjutkan penelitian selanjutnya agar dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini. Akhir kata, mudah-mudahan semua pihak yang telah memberikan Do'a, dorongan, bantuan dan semangat baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian disertasi ini, mendapatkan rahmat, berkat dan keridhoan Allah SWT. Aamiin yaa Rabbal'alamiin.

Bandung, Januari 2025



Deddy Mulyana

NIM. 2110166

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat, rahmat dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan disertasi ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak, sejak masa perkuliahan sampai dengan penyusunan disertasi, tidak mudah bagi penulis untuk menyelesaikan disertasi ini di tengah kesibukan dan keterbatasan. Pada kesempatan ini, saya ingin menghaturkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A., beserta seluruh jajaran yang telah menjamin dan memberi dukungan supaya proses perkuliahan berjalan dengan baik dan lancar.
2. Pimpinan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia; Ibu Prof. Dr. Ratih Hurriyati M.P., Ibu Prof. Dr. Vanessa Gaffar, SE., Ak., MBA., Bapak Dr. Toni Heryana, S.Pd., MM., Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., MM atas pelayanan dan fasilitas yang dapat dimanfaatkan penulis selama menjalani studi sampai selesai.
3. Ketua Program Studi S3 Manajemen, Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M., yang telah memberikan dorongan sepenuhnya selama penulis melaksanakan perkuliahan dan proses penyusunan disertasi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS R sebagai Promotor, yang dengan ketulusan dan kesabaran serta keluasan ilmunya memberikan bimbingan dengan sangat kritis sehingga membangun dan memotivasi penulis untuk maju;
5. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Janah Sojanah, M.Si. sebagai Ko-Promotor yang dengan ketulusan dan kesabaran memberikan banyak pemahaman kepada penulis, memberikan wawasan pengetahuan serta memberikan semangat yang terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.
6. Prof. Dr. Budi Santoso, M.Si., sebagai Anggota Promotor yang dengan penuh kesabaran mendukung serta memberikan arahan, kritik, koreksi dan bimbingannya dalam menyelesaikan tugas selama perkuliahan maupun dalam penyusunan disertasi ini.

7. Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd., sebagai Tim Penguji internal yang telah memberikan saran, arahan dan masukan sehingga isi disertasi ini menjadi lebih baik.
8. Prof. Dr. Ir. Nandan Limakrisna, MM.,CQM.,CM., sebagai Tim Penguji eksternal yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk menguji disertasi ini.
9. Seluruh Tim Dosen Program Studi Doktor Manajemen yang telah memberikan wawasan ilmu selama penulis menempuh studi.
10. Seluruh keluarga besar mahasiswa Program Studi Doktor Manajemen FPEB UPI Angkatan 2021, terkhusus Kelas Kerjasama Pemerintah Kota Tasikmalaya yang sama-sama menempuh program studi Doktor Manajemen, sebagai teman diskusi, berbagi pengalaman dan saling memberikan dorongan semangat agar semuanya dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik;.
11. Pemerintah Kota Tasikmalaya yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan sumbangsih dalam memberikan data pendukung.
12. Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Tasikmalaya yang telah membantu melakukan pengisian data kuesioner.
13. Kedua orang tuaku tersayang, Ibu Hj. Dedeh Farida dan Almarhum Bapak Anda Suhanda, kemudian mertua kami Ibu Hj. Atin Martini dan Almarhum Bapak H. Kundang A Sudratjat SH, MH., Terima kasih atas semua cinta dan do'a untuk penulis.
14. Istriku tercinta, Nossy Kusumawardhani, S.Sos, yang telah memberikan cinta kasih, dukungan, do'a dan motivasi yang terus menerus dengan penuh kesabaran serta anak-anakku tersayang, Reysha Eldrina Ramadhani dan Muhammad Shauqi Eldrien Albaari, kalianlah sumber inspirasi yang selalu memberikan semangat tak terhingga,
15. Seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan disertasi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan do'a, bantuan, nasehat dan dorongan kepada penulis sehingga disertasi ini dapat terselesaikan.

Akhir kata, mudah-mudahan semua pihak yang telah memberikan Do'a, dorongan, bantuan, dan semangat baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian disertasi ini, mendapatkan rahmat, berkat dan keridhoan Allah SWT. Aamiin yaa Rabbal'alamiin.

Bandung, Januari 2025



Deddy Mulyana

NIM. 2110166

ABSTRAK

Deddy Mulyana, NIM: 2110166, Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Berbasis Pengembangan Kompetensi dan Komitmen Organisasi

Promotor: Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS.; Ko-Promotor: Prof. Dr. Dra. Hj. Janah Sojanah, M.Si. dan Anggota: Prof. Dr. Budi Santoso, M.Si.

Tingkat profesionalisme dan kinerja ASN Pemerintah Kota Tasikmalaya masih tergolong rendah. Evaluasi terhadap kinerja ASN pada tahun 2018-2023 menunjukkan adanya kesenjangan dalam kinerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja ASN di Pemerintah Kota Tasikmalaya dan menguji keterkaitan antara pengaruh pengembangan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* dan *knowledge sharing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 591 responden. Untuk menguji hubungan antara variabel, analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menegaskan bahwa pengembangan kompetensi, komitmen organisasi, *Employee Engagement* dan *Knowledge Sharing* berpengaruh secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui mediasi sehingga menunjukkan pentingnya strategi holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan ini memberikan perspektif yang lebih holistik dan mendalam dalam memahami dinamika pengembangan sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik. Kesimpulan menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan *Knowledge Sharing* memainkan peran mediasi dalam hubungannya antara pengembangan kompetensi, komitmen organisasi dalam praktik kinerja pegawai. Pemerintah Kota Tasikmalaya direkomendasikan untuk mengadopsi kebijakan yang mendukung peningkatan kompetensi ASN secara berkelanjutan, memperkuat budaya organisasi yang mendukung komitmen, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan dan berbagi pengetahuan, guna mencapai standar pelayanan publik yang lebih tinggi.

Kata Kunci: *Pengembangan Kompetensi, Komitmen Organisasi, Employee Engagement, Knowledge Sharing, Kinerja*

ABSTRACT

Deddy Mulyana, NIM: 2110166, Enhancing Civil Servant Performance through Competency Development And Organizational Commitment

Promoter: Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S.; Co-Promoter: Prof. Dr. Dra. Hj. Janah Sojanah, M.Si.; Member: Prof. Dr. Budi Santoso, M.Si.

The level of professionalism and performance of civil servants (ASN) in the Tasikmalaya City Government is still relatively low. An evaluation of ASN performance from 2018 to 2023 indicates a performance gap that could hinder the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the performance of ASN in the Tasikmalaya City Government and examine the relationship between competency development and organizational commitment on employee performance through employee engagement and knowledge sharing. This study employs a quantitative approach using a survey method with questionnaires. The sampling technique used is proportionate random sampling, with a total sample of 591 respondents. To test the relationships between variables, data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS 3.0 software. The findings confirm that competency development, organizational commitment, employee engagement, and knowledge sharing significantly improve employee performance, both directly and through mediation. This highlights the importance of a holistic strategy in human resource management. This approach provides a more comprehensive and in-depth perspective on understanding the dynamics of human resource development in the context of public organizations. The conclusion shows that employee engagement and knowledge sharing play a mediating role in the relationship between competency development and organizational commitment in employee performance practices. It is recommended that the Tasikmalaya City Government adopt policies that support continuous competency development for civil servants, strengthen an organizational culture that fosters commitment, and create a work environment that encourages engagement and knowledge sharing to achieve higher public service standards.

Keywords: Competency Development, Organizational Commitment, Employee Engagement, Knowledge Sharing, Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	II
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..	11
2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Teori Perilaku Organisasi	12
2.1.2 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.1.3 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik	32
2.1.3.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.....	32
2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.....	33
2.1.3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik	34
2.1.4 Teori <i>Green Human Resource Management</i>	35
2.1.4.1 <i>Green Human Resource Management</i>	35
2.1.4.2 <i>Green Recruitment and Selection</i>	36
2.1.4.3 <i>Green Training and Development</i>	39

2.1.4.4	<i>Green Performance Management and Appraisal</i>	39
2.1.4.5	Pengertian Implementasi <i>Green HRM</i> dan Perannya..	40
2.1.4.6	<i>Green HRM</i> dalam Praktik Sumber Daya Manusia	42
2.1.5	<i>Human Resource Development Theory</i>	43
2.1.6	<i>Social Exchange Theory</i>	44
2.1.7	Teori Kinerja	47
2.1.7.1	Konsep Kinerja Karyawan.....	47
2.1.7.2	Faktor-Faktor Pencapaian Kinerja Karyawan	50
2.1.7.3	Dimensi Kinerja Karyawan	52
2.1.7.4	Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja Karyawan	55
2.1.8	Teori Kompetensi.....	57
2.1.8.1	Konsep Kompetensi.....	57
2.1.8.2	Faktor Pendukung Kompetensi	59
2.1.8.3	Komponen yang Membentuk Sebuah Kompetensi	60
2.1.8.4	Pengembangan Kompetensi	62
2.1.9	Teori Komitmen Organisasi	75
2.1.9.1	Konsep Komitmen Organisasi.....	75
2.1.9.2	Tujuan, Fungsi dan Manfaat Komitmen Organisasi....	77
2.1.9.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	80
2.1.9.4	Dimensi Komitmen Organisasi	83
2.1.10	Teori <i>Employee Engagement</i>	85
2.1.10.1	Konsep <i>Employee Engagement</i>	85
2.1.10.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	89
2.1.10.3	Hambatan <i>Employee Engagement</i>	94
2.1.10.4	Tingkatan <i>Engagement</i> Karyawan.....	97
2.1.11	Teori <i>Knowledge Sharing</i>	101
2.1.11.1	Konsep <i>Knowledge Sharing</i>	101
2.1.11.2	Implementasi <i>Knowledge Sharing</i>	103
2.1.11.3	Faktor yang Memengaruhi <i>Knowledge Sharing</i>	105
2.2	Penelitian Terdahulu	106
2.3	Kerangka Pemikiran.....	129

2.3.1 Pengembangan Kompetensi, Komitmen Organisasi, <i>Employee Engagement</i> , <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Pegawai	129
2.3.1.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	129
2.3.1.2 Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai.....	130
2.3.1.3 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	131
2.3.1.4 Pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	132
2.3.2 Pengaruh Pengembangan Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh <i>Knowledge Sharing</i>	134
2.3.3 Pengaruh Pengembangan Kompetensi dan Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh <i>Employee Engagement</i>	135
2.4 Perumusan Hipotesis	137
BAB III METODE PENELITIAN.....	139
3.1 Objek dan Subjek Penelitian	139
3.2 Desain Penelitian.....	139
3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	140
3.3.1 Definisi Operasional.....	140
3.3.2 Skala Pengukuran.....	144
3.4 Populasi dan Sampel	145
3.4.1 Populasi	145
3.4.2 Sampel.....	145
3.5 Teknik Pengumpulan Data	147
3.5.1 Proses Pengumpulan Data.....	147
3.5.2 Tempat dan Waktu Pengumpulan Data.....	147
3.6 Instrumen Penelitian.....	147
3.6.1 Uji Validitas Instrumen	148
3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen	158
3.7 Rancangan Analisis Data.....	158
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	158
3.7.2 Analisis Verifikatif.....	159
3.7.2.1 Model Pengukuran.....	161
3.7.2.2 Model Struktural.....	162

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	164
4.1 Hasil Penelitian	164
4.1.1 Profil Kota Tasikmalaya.....	165
4.1.2 Profil Responden	166
4.1.2.1 Karakteristik Berdasarkan Umur	166
4.1.2.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	167
4.1.2.3 Karakteristik Berdasarkan Jurusan	169
4.1.2.4 Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian.....	169
4.1.2.5 Karakteristik Berdasarkan Jenis Organisasi Perangkat Daerah.....	171
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	172
4.1.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	174
4.1.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi ..	180
4.1.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Kompetensi	184
4.1.3.4 Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	190
4.1.3.5 Analisis Deskriptif Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	194
4.1.4 Analisis Model Pengukuran	201
4.1.4.1 Pengujian <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	202
4.1.4.2 Model Pengukuran Kinerja Pegawai	204
4.1.4.3 Model Pengukuran Komitmen Organisasi	208
4.1.4.4 Model Pengukuran Pengembangan Kompetensi	212
4.1.4.5 Model Pengukuran <i>Employee Engagement</i>	218
4.1.4.6 Model Pengukuran <i>Knowledge Sharing</i>	221
4.1.4.7 Uji Hipotesis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	225
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	226
4.1.5.1 Pengaruh Pengembangan Kompetensi, Komitmen Organisasi, <i>Employee Engagement</i> , <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Pegawai	227
4.1.5.2 Pengaruh Tingkat Pengembangan Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh <i>Knowledge Sharing</i>	230
4.1.5.3 Pengaruh Pengembangan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap	

Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi <i>Employee Engagement</i>	236
4.2 Pembahasan.....	240
4.2.1 Peran Pengembangan Kompetensi, Komitmen Organisasi, <i>Employee Engagement, Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	244
4.2.2 Peran Mediasi <i>Knowledge Sharing</i> Dalam Hubungan Pengembangan Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	263
4.2.3 Peran Mediasi <i>Employee Engagement</i> dalam Hubungan Pengembangan Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	267
4.3 Temuan Penelitian.....	271
4.4 <i>Novelty</i> /Kebaruan Penelitian	272
4.5 Keterbatasan Penelitian	278
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	280
5.1 Simpulan.....	280
5.2 Implikasi.....	282
5.3 Rekomendasi	282
DAFTAR PUSTAKA	284

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Landasan Teori Penelitian.....	11
Gambar 2. 2	Kontribusi Terhadap Studi Perilaku Organisasi	15
Gambar 2. 3.	Penyebab Efektivitas Individu, Kelompok dan Organisasi	20
Gambar 2. 4.	Aktivitas Manajemen SDM	23
Gambar 2. 5.	Aspek <i>Green Recruitmen and Selection</i> (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016)	38
Gambar 2. 6.	<i>Drivers of Engagement</i>	90
Gambar 2. 7.	Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement.....	91
Gambar 2. 8.	Dimensi <i>Engagement</i> Karyawan.....	98
Gambar 2. 9	Model Konseptual Penelitian	136
Gambar 4. 1	Karakteristik Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin	167
Gambar 4. 2	Karakteristik berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin	168
Gambar 4. 3.	Karakteristik berdasarkan Jurusan dan Jenis Kelamin	169
Gambar 4. 4.	Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian dan Jenis Kelamin	170
Gambar 4. 5.	Karakteristik berdasarkan Jenis Organisasi Perangkat Daerah.....	172
Gambar 4. 6	Full Model Struktural (PLS Algorithm).....	202
Gambar 4. 7	Model Pengukuran pada Kinerja Pegawai	205
Gambar 4. 8 .	Model Pengukuran pada Komitmen Organisasi.....	209
Gambar 4. 9	Model Pengukuran pada Pengembangan Kompetensi	214
Gambar 4. 10.	Model Pengukuran pada <i>Employee Engagement</i>	219
Gambar 4. 11.	Model Pengukuran pada <i>Knowledge Sharing</i>	222
Gambar 4. 12.	Diagram Jalur Pengujian Hipotesis	226
Gambar 4. 13.	Koefisien Jalur Hasil Uji Sobel <i>Test Knowledge Sharing</i> Memediasi Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	232
Gambar 4. 14.	Koefisien Jalur Hasil Uji Sobel <i>Test Knowledge Sharing</i> Memediasi Pengaruh Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	233
Gambar 4. 15.	Koefisien Jalur Hasil Uji Sobel <i>Test Knowledge Sharing</i> Memediasi Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai.....	235
Gambar 4. 16.	Koefisien Jalur Hasil Uji Sobel <i>Test Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	237
Gambar 4. 17	Koefisien Jalur Hasil Uji Sobel <i>Test Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	239
Gambar 4. 18.	Konsep Pengembangan Kompetensi.....	275
Gambar 4. 19.	Model Holistik Terintegrasi Terhadap Kinerja Pegawai	276

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Hasil Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Tasikmalaya Tahun 2018-2023.....	2
Tabel 1. 2.	Hasil Antara Pengukuran Oleh Instansi Leading Sector Pemerintah Kota Tasikmalaya.....	3
Tabel 2. 1.	Peran-Peran Manajemen SDM.....	24
Tabel 2. 2.	Dimensi-Dimensi Kinerja Karyawan	54
Tabel 2. 3.	Skala Komitmen Organisasi.....	83
Tabel 2. 4.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	106
Tabel 3. 1.	Definisi Operasional.....	140
Tabel 3. 2.	Skala Likert	144
Tabel 3. 3	Perhitungan Sampel	147
Tabel 3. 4	Tabel Uji Validitas Kinerja Pegawai	149
Tabel 3. 5	Tabel Uji Validitas Pengembangan Kompetensi	152
Tabel 3. 6	Tabel Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	155
Tabel 3. 7	Tabel Uji Validitas Employee engagement	156
Tabel 3. 8	Tabel Uji Validitas Knowledge sharing	157
Tabel 3. 10	Tabel Uji Reliabilitas	158
Tabel 3. 11	Kategorisasi Interpretasi Skor	159
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	167
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	168
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan	169
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	170
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Organisasi Perangkat Daerah	171
Tabel 4. 7	Kategorisasi Interpretasi Skor.....	173
Tabel 4. 8	Indikator kuantitas dan Kualitas Kinerja.....	175
Tabel 4. 9	Indikator Pengetahuan dan Kreativitas Kinerja.....	176
Tabel 4. 10	Indikator Kerja Sama.....	177
Tabel 4. 11	Indikator Dapat Diandalkan, Inisiatif dan Kualitas Personal.....	179
Tabel 4. 12	Tanggapan tentang Kinerja Pegawai.....	180
Tabel 4. 13	Item pertanyaan <i>affective, continuance</i> dan <i>normative commitment</i>	182
Tabel 4. 14	Tanggapan tentang Komitmen Organisasi	183
Tabel 4. 15	Item Pertanyaan Keahlian Professional Indikator Kompetensi	185
Tabel 4. 16	Item Pertanyaan anticipation and optimization, Fleksibilitas Pegawai dan <i>Corporate Sense</i> Indikator Kompetensi.....	187
Tabel 4. 17	Item pertanyaan Pengembangan Kompetensi Professional, Individu dan Sosial Indikator Kompetensi.....	189
Tabel 4. 18	Tanggapan tentang Pengembangan Kompetensi.....	190
Tabel 4. 19	Item Pertanyaan Dimensi <i>Vigor, Dedication</i> dan <i>Absorption</i> Indikator <i>Employee Engagement</i>	192
Tabel 4. 20	Tanggapan tentang <i>Employee Engagement</i>	193
Tabel 4. 21	Item Pertanyaan <i>Knowledge Donating</i> dan <i>Knowledge Collecting</i> Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	195
Tabel 4. 22	Item Pertanyaan Kontribusi Menulis, Komunikasi Organisasi dan Interaksi Personal Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	198

Tabel 4. 23	Item Pertanyaan Praktik Komunitas Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	199
Tabel 4. 24	Tanggapan tentang <i>Knowledge Sharing</i>	200
Tabel 4. 25	Tabel Path <i>coefficient</i> dan <i>T-Statistics</i>	226
Tabel 4. 26	Hasil Uji Sobel <i>Knowledge Sharing</i> Memediasi Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	232
Tabel 4. 27	Hasil Uji Sobel Test <i>Knowledge Sharing</i> Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	234
Tabel 4. 28	Hasil Uji Sobel Test <i>Knowledge Sharing</i> Memediasi Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai	235
Tabel 4. 29	Hasil Uji Sobel <i>Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	238
Tabel 4. 30	Hasil Uji Sobel <i>Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	239

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Penjelasan Penelitian	291
Lampiran 2. Lembar Persetujuan	292
Lampiran 3. Instrumen Penelitian	293
Lampiran 4. Tabel outer loading	309
Lampiran 5. Gambar Full Diagram Pengujian Hipotesis.....	313
Lampiran 6. Uji <i>Discriminant Validity (Cross-Loading)</i>	314

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Sugiarto. (2018). Pengembangan Kompetensi Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, Vol 6, No 3, September 2018 P-ISSN: 2337-7542 E-ISSN: 2615-6709
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., dan Hussain, S. T. (2018). Exploring the impact of *Knowledge Sharing* on the innovative work behavior of employees: A study in China. *International Business Research*, 11(3), 186-194.
- Allen dan Meyer, 2013, Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology* . 63: 1-8
- Aluko, Y.A., & Aluko, O. (2012). Human Capital Development: Nigeria's Greatest Challenge. *Journal of Management*, 13(1), 163.
- Anitha J., (2014), "Determinants of *Employee Engagement* and their impact on employee performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 63 Iss 3 pp. 308 – 323, diakses 1, September, 2016
- Anjum Tanwar. (2017). *Impact of Employee Engagement on Performance*. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)*[Vol-3,Issue-5,May-2017] <https://dx.doi.org/10.24001/ijaems.3.5.16> ISSN: 2454-1311.
- Ardiansyah, T. (2020). *Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Sebuah Studi Literatur)*. *Sosio e-kons*, Volume 12, No. 2, Agustus 2020, pp. 156-171. e-ISSN: 2502-5449.p-ISSN: 2085-2266. DOI : 10.30998/sosioekons.v12i02.6444.
- Armstrong, Michael. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green Human Resource Management Practices: A Review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1).
- Arulrajah, A. A., Opatha, H., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green Human Resource Management Practices: A Review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1).
- Attridge, M. (2009). Measuring And Managing Employee Work Engagement: A Review Of The Research And Business Literature. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398. <https://doi.org/10.1080/15555240903188398>
- Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 207-230. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0096>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(1).
- Anwar, K. (2016). Comparison between cost leadership and differentiation strategy in agricultural businesses. *Custos E Agronegocio on Line*, 12(2), 212-231.
- Babalola, S. S. (2016). The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(3), 935-946. <https://doi.org/https://doi.org/10.19030/jabr.v32i3.9667>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2015). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis, 00, 1-23. In.
- Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., & Garavan, T. (2018). *Strategic human resource management*. Oxford University Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley
- BKN. (2023). *Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara*.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. J. J. o. m. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. 45(6), 2498-2537.
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L.-K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483-2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Chadee, D., Ren, S., & Tang, G. (2021). Is digital technology the magic bullet for performing work at home? Lessons learned for post COVID-19 recovery in hospitality management. *Int J Hosp Manag*, 92, 102718. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102718>
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review*. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

- Cooke, F. L. (2018). Concepts, contexts, and mindsets: Putting human resource management research in perspectives [<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12163>]. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12163>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15).
- Delery, J. E., & Roumpi, D. J. H. R. M. J. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? , 27(1), 1-21.
- Eilström, P.-E., & Kock, H. (2008). Competence development in the workplace: concepts, strategies and effects. *Asia Pacific Education Review*, 9(1), 5-20. <https://doi.org/10.1007/BF03025821>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Faraj, K. M., Faeq, D. K., Abdulla, D. F., Ali, B. J., & Sadq, Z. M. (2021). Total Quality Management And Hotel Employee Creative Performance: The Mediation Role Of Job Embeddedment. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 3838-3855. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47750/cibg.2021.27>
- George W. Snedecor dan William G. Cochran (1989). *Statistical Methods*.
- Hadian Nasab, A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(5), 548-560. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>
- Heijde, C. M. V. D., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749-768. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414>
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Humas Jabar. (2022, 24 Agustus 2022). *Pemda Provinsi Jawa Barat dan 11 Kabupaten/ Kota Raih Penghargaan BKN Award 2022*. Portal Jabarprovgoid. <https://jabarprov.go.id/berita/pemda-provinsi-jawa-barat-dan-11-kabupaten-kota-raih-penghargaan-bkn-award-2022-6707>

- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Jiang, H., Siponen, M., & Tsohou, A. (2023). Personal use of technology at work: a literature review and a theoretical model for understanding how it affects employee job performance. *European Journal of Information Systems*, 32(2), 331-345. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1963193>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.101>
- Khoreva, V., & Wechtler, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *Employee Relations*, 40(2), 227-243. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>
- Kim, S. L., & Yun, S. (2015). The effect of coworker knowledge sharing on performance and its boundary conditions: an interactional perspective. *J Appl Psychol*, 100(2), 575-582. <https://doi.org/10.1037/a0037834>
- Konopaske, R., Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational behavior and management*. McGraw-Hill Education New York, EUA.
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- LAN RI. (2020). *Model Kesejahteraan ASN (Insentif untuk ASN Berkinerja Tinggi)*. Pusat Kajian Manajemen Aparatur Sipil Negara. <https://ppid.lan.go.id/wp-content/uploads/2021/07/2.-Kajian-Model-Insentif-Kesejahteraan-ASN-Berkinerja-Tinggi.pdf>
- LAKIP BKN. (2021). *Laporan Kinerja Tahun 2021 Badan Kepegawaian Negara*.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. IAP.
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806-815. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Maravilhas, S., & Martins, J. (2019). Strategic knowledge management in a digital environment: Tacit and explicit knowledge in Fab Labs. *Journal of Business Research*, 94, 353-359. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.061>
- Masa'deh, R. e., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance. *Journal of*

Management Development, 35(5), 681-705. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0134>

- Milwan Akbar, G., & Hendra, G. (2019). Compensation, Competence, Organizational Commitment and Its Effect on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(2), 144-149. <https://doi.org/10.30871/jaat.v4i2.1595>
- Mitchell, R., Schuster, L., & Jin, H. S. (2020). Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun? *Journal of Business Research*, 106, 323-330. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.022>
- Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success. *Journal of Knowledge Management*, 24(10), 2455-2489. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0227>
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2017). Linking knowledge sharing, competency development, and affective commitment: evidence from Indian Gen Y employees. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 885-906. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2016-0334>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. J. D. I. J. o. D. B. M. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). 1(4), 645-662.
- Obuobisa-Darko, T. (2020). Ensuring Employee Task Performance: Role of Employee Engagement. *Performance Improvement*, 59(8), 12-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pfi.21929>
- Ozer, M., & Vogel, D. (2015). Contextualized Relationship Between Knowledge Sharing and Performance in Software Development. *Journal of Management Information Systems*, 32(2), 134-161. <https://doi.org/10.1080/07421222.2015.1063287>
- Park, M. J., Dulambazar, T., & Rho, J. J. (2013). The effect of organizational social factors on employee performance and the mediating role of knowledge sharing: focus on e-government utilization in Mongolia. *Information Development*, 31(1), 53-68. <https://doi.org/10.1177/0266666913494908>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur sipil Negara, (2018).
- Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2020). Green recruitment and selection: an insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258-272. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2018-0155>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

- Renstra BKPPD. (2018). *Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2017 - 2022 Pemerintah Kota Tasikmalaya*.
<https://www.esakip.tasikmalayakota.go.id/dokumen/153/2018/1e8175b259af8f810634b3bca79afd73.pdf>
- RPD Kota Tasikmalaya. (2022). *RPD Kota Tasikmalaya tahun 2023-2026*.
- Ren, S., Tang, G., & E. Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769-803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. C., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development [<https://doi.org/10.1002/bse.2277>]. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Schwarz, G., Eva, N., & Newman, A. (2020). Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance? *Public Administration Review*, 80(4), 543-554. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/puar.13182>
- Sharma, A., & Sharma, T. (2017). HR analytics and performance appraisal system. *Management Research Review*, 40(6), 684-697. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2016-0084>
- Singh, S. K., Giudice, M. D., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Snell, S., & Morris, S. (2022). *Managing human resources*. Cengage Learning.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Sungu, L. J., Weng, Q., Hu, E., Kitule, J. A., & Fang, Q. (2020). How Does Organizational Commitment Relate to Job Performance? A Conservation of Resource Perspective. *Human Performance*, 33(1), 52-69. <https://doi.org/10.1080/08959285.2019.1699562>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14).
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity [<https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>

- Tang, P., Zhang, X., Feng, F., Li, J., Zeng, L., Xie, W., . . . Wang, J. (2022). The relationship between organizational commitment and work engagement among clinical nurses in China: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*, 30(8), 4354-4363. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13847>
- Tang, W.-G., & Vandenberghe, C. (2020). Is affective commitment always good? A look at within-person effects on needs satisfaction and emotional exhaustion. *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103411>
- Thorndike, Edward. (1927). *The Measurement of Intelligence*
- Turner, M. J., Way, S. A., Hodari, D., & Witteman, W. (2017). Hotel property performance: The role of strategic management accounting. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 33-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.02.001>
- Wang, Q., Weng, Q., & Jiang, Y. (2018). When Does Affective Organizational Commitment Lead to Job Performance?: Integration of Resource Perspective. *Journal of Career Development*, 47(4), 380-393. <https://doi.org/10.1177/0894845318807581>
- Wehrmeyer, W. (2017). *Greening people: Human resources and environmental management*. Routledge.
- Wong, S.-C. J. I. J. o. A. R. i. P. E., & Development. (2020). Competency definitions, development and assessment: A brief review. 9(3), 95-114.
- Yu, S., & Ko, Y. (2017). Communication competency as a mediator in the self-leadership to job performance relationship. *Collegian*, 24(5), 421-425. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.colegn.2016.09.002>
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Talib Bon, A. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965-979. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>
- Zhu, Y.-Q. (2017). Why and how knowledge sharing matters for R&D engineers [<https://doi.org/10.1111/radm.12188>]. *R&D Management*, 47(2), 212-222. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/radm.12188>
- Zagladi, A. N., Hadiwidjojo, D., Rahayu, M., & Noermijati. (2015). The Role Of Job Satisfaction And Power Distance In Determining The Influence Of Organizational Justice Toward The Turnover Intention. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 211,42-48. <https://doi.org/10.1016/J.Sbspro.2015.11.007>