

Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Kota Bitung

Verly Z. Rogi¹
Femmy Tasik²
Wehelmina Rumawas²

Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

Email: verlyrogi@gmail.com, feibyrumawas@unsrat.ac.id, femmytasik@gmail.com,

Diajukan : 28 September 2024
Direvisi : 21 Oktober 2024
Diterima : 15 Desember 2024

Abstract. *The quality of human resources is one of the factors to improve the performance of an organization or agency. To achieve the goals and objectives of the organization, competent, reliable, and visionary human resources are needed. This study aims to analyze the effect of competence and job placement on organisational commitment and employee performance. Sampling using the saturated sample method, data was obtained using a questionnaire to 165 respondents at the Bitung City Secretariat. Data were analysed using a structural equation model with the help of the SmartPLS 3 application. The study's results showed that competence and job placement had a positive and significant effect on organisational commitment, competence, job placement and organisational commitment had a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: competence, job engagement, organisational commitment, employee performance

Abstrak. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi. Untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visonер. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner terhadap 165 responden di Sekretariat Kota bitung. Data dianalisis dengan menggunakan structural equation model dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwakompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi, penempatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, penempatan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Teori administrasi Negara mengajarkan bahwa pemerintahan Negara pada hakekatnya menyelenggarakan dua jenis fungsi utama, yaitu fungsi pengaturan dan fungsi pelayanan. Fungsi pengaturan biasanya dikaitkan dengan hakekat Negara modern sebagai suatu Negara hukum (*legal state*), sedangkan fungsi pelayanan dikaitkan dengan hakikat Negara sebagai suatu Negara kesejahteraan (*welfare state*). Baik fungsi pengaturan maupun pelayanan menyangkut semua segi

kehidupan dan penghidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara dan pelaksanaanya dipercayakan kepada aparatur pemerintah tertentu yang secara fungsional bertanggungjawab atas bidang-bidang tertentu kedua fungsi tersebut (Hardiyansyah, 2011).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi public maupun private. Dalam perspektif manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia merupakan human capital dan intellectual capital yang akan menentukan efektifitas dari faktor-faktor yang lain, seperti: modal, peralatan, dan struktur (Sudarmanto, 2009). Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif (Bangun, 2012).

Kinerja merupakan sesuatu yang lebih dari sekedar fungsi motivasi dan keterampilan. Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, yang melibatkan proses dan sistem (Gaol, 2014). Menurut Armstrong (2009) criteria untuk meninjau kinerja harus seimbang antara: 1) Pencapaian dalam kaitannya dengan tujuan; 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan diterapkan (kecakapan atau kompetensi teknis); 3) perilaku dalam pekerjaan karena mempengaruhi kinerja (kompetensi); 4) Sejauh mana perilaku menunjung nilai-nilai inti organisasi; 5) efektifitas sehari-hari.

Spencer & Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi SDM merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kinerja individu, dimana terdapat dua kategori untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan, yaitu: 1) *Threshold Competencies*, yang adalah karakter utama yang harus dimiliki oleh seseorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yakni pengetahuan adalah informasi yang dimiliki pada bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, kemampuan untuk melakukan tugas fisik dan kemampuan untuk melaksanakan tugas mental. 2) *Differentiating Competencies*, adalah faktor-faktor yang membedakan individu berkinerja tinggi, rata-rata dan rendah yakni Konsep diri, sifat/ciri bawaan, dan motif.

Rivai (2011) menyatakan bahwa penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Selanjutnya Ulrich (1998) berpendapat bahwa terdapat dua aspek penting sebagai modal intelektual dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu kompetensi manajerial hubungannya dengan komitmen organisasi dimana kedua elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Antonacopoulou & FitzGerald (1996) menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari sifat-sifat unik setiap individu yang diekspresikan dalam proses interaksi dengan pihak lain dalam konteks sosial, jadi tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan skill yang spesifik atau standar performansi yang diharapkan dan perilaku yang diperlihatkan. Jadi kompetensi meliputi sikap, persepsi, dan emosi serta menekankan pada faktor interaksi personal dan sosial. Sedangkan menurut Spencer & Spencer (1993) kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan criteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Penempatan Kerja

Sedarmayanti (2009) menjelaskan penempatan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata). Setiap intansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Menurut Mathis & Jackson (2006), penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat. Penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan.

Komitmen Organisasi

Menurut Kreiner dan Kinicki (2010), komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Menurut Gibson, Ivancevich, & Konopaske (2012) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono & Primasari (2015), performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Gibson (2005) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria keefektifan lain yang dicapai selama periode tertentu melalui usaha yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman.

Hipotesis dan Model Penelitian

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dihipotesiskan berdasarkan hasil penelitian dari Dinus Kenelak (2019) dan M. Dili, Sarita, dan Adam (2017). Hasil penelitian keduanya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kota Bitung

Berdasarkan penelitian dari Yulianti, Astika, & Bandera (2017), yang meneliti hubungan antara kompetensi terhadap komitmen organisasi menunjukkan ada pengaruh positif. Maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pegawai di Sekretariat Kota Bitung

Penelitian yang dilakukan oleh Afrilyan (2017) mengenai hubungan antara penempatan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Maka disusun hipotesi 3 sebagai berikut:

H3: Penempatan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pegawai di Sekretariat Kota Bitung

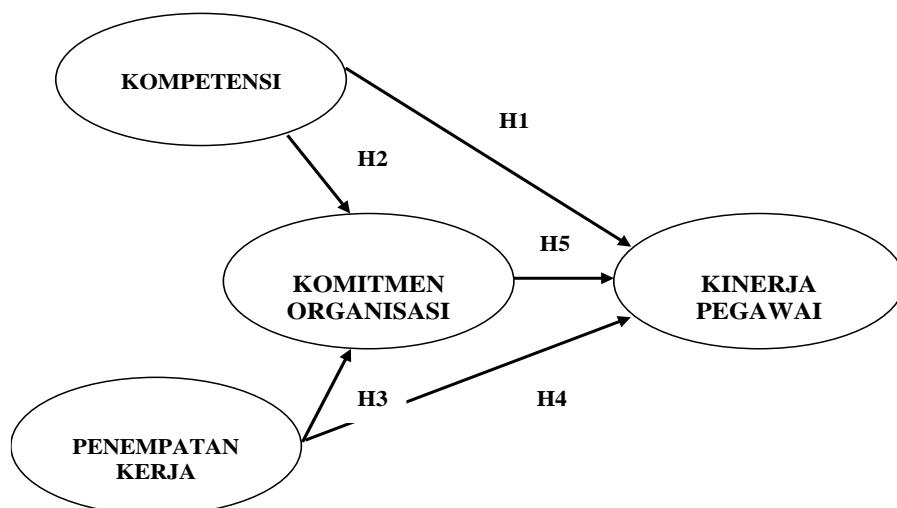
Penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo (2016), Muaja, Adolfina, Dotulong (2017), dan Habeahan (2017) mengenai hubungan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ada pengaruh positif, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Kota Bitung

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini di hipotesiskan berdasarkan penelitian dari Yulianti, Astika, & Bandera (2017), dan Rumawas (2016) yang menunjukkan ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Maka disusun hipotesis sebagai berikut;

H5: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Bitung

Berikut disusun model penelitian pada Gambar 1, berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Kota Bitung yang berjumlah 165 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebesar 165 responden.

Data dikumpulkan dengan kuesioner yang berisi pernyataan untuk menguji variable kompetensi, penempatan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Data yang didapat dianalisis dengan metode Structural Equation Model dengan bantuan software SmartPLS 3.0.

Definisi Operasional Penelitian

Kompetensi dalam penelitian ini menggunakan indicator dari Spencer & Spencer (1993) yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Penempatan kerja menggunakan indicator dari Mathis & Jackson (2006) yang terdiri dari pekerjaan yang tepat, pengetahuan dan keterampilan, kemampuan. Indicator komitmen organisasi menggunakan indicator dari Allen & Meyer (1991) yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normative. Kinerja menggunakan indicator dari Armstrong dan Baron (1998) yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan waktu.

HASIL PENELITIAN

Dari total responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 65 (39,4%) adalah laki-laki dan 100 (60,6%) adalah perempuan. Berdasarkan usia, kurang dari 25 Tahun 10 (6,1%), antara 26 – 35 Tahun 40 (24,2%), antara 36 – 45 tahun 55 (33,3%), dan lebih dari 46 Tahun 60 (36,4%). Berdasarkan Pendidikan responden 51 (30,9%) berpendidikan SLTA, 72 (43,6%) berpendidikan Diploma/Sarjana, dan 42 (25,5%) berpendidikan S2/S3).

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Pengukuran dapat dinilai dengan menguji *reliability*, *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Reliability* dapat dinilai dengan menentukan *Cronbachalpha* (α) dan *Composite reliability*. Dari table 1 dapat dilihat nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,7 dan nilai *Composite reliability* lebih dari 0,7. Nilai ini sudah memenuhi rekomendasi dari Hair et al. (2014), maka dikatakan reliable. *Convergent validity* dapat dinilai dengan menentukan *loading factor* dan *average variance extracted*. Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *loadingofactor* lebih dari 0,7, dan nilai *avarage variance extracted* lebih dari 0,5, ini sudah memenuhi rekomendasi Hair et al. (2014). *Discriminant validity* dapat dinilai dengan menentukan nilai *Fornell Larcker Criterion* dan *Cross loading*. Dari table 2 dapat dilihat bahwa nilai *Fornell larcker criterion* menunjukkan korelasi variable itu sendiri lebih besar dengan korelasi dengan variable lainnya, dan nilai *cross loading* pada Tabel 3 menunjukkan korelasi setiap indicator dengan variable itu sendir lebih besar dengan korelasi indicator dengan variable lainnya. Maka penelitian ini dianggap valid.

Tabel 1 Hasil Uji Model Pengukuran

Variabel	Indikator	Loading Factor	Composite Reliability	Average Varian Extracted
Kompetensi	Ko1	0,880	0,958	0,819
	Ko2	0,928		
	Ko3	0,903		
	Ko4	0,902		
	Ko5	0,914		
Penempatan Kerja	PK1	0,823	0,876	0,704
	PK2	0,901		
	PK3	0,789		
Komitmen Organisasi	KO1	0,905	0,916	0,784
	KO2	0,880		
	KO3	0,872		
Kinerja Pegawai	KK1	0,893	0,925	0,805
	KK2	0,913		
	KK3	0,886		

Tabel 2 Fornell Larcker Criterion

	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Penempatan Kerja
Kinerja Pegawai	0,897			
Komitmen Organisasi	0,568	0,886		
Kompetensi	0,620	0,443	0,905	
Penempatan Kerja	0,412	0,314	0,366	0,839

Tabel 3 Cross Loading

	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi	Kompetensi	Penempatan Kerja
KK1	0,893	0,534	0,554	0,364
KK2	0,913	0,523	0,635	0,383
KK3	0,886	0,468	0,466	0,361
KO1	0,559	0,905	0,444	0,332
KO2	0,442	0,880	0,385	0,293
KO3	0,499	0,872	0,339	0,199
Ko1	0,558	0,447	0,880	0,347
Ko2	0,655	0,438	0,928	0,319
Ko3	0,550	0,389	0,903	0,348
PK1	0,501	0,353	0,902	0,314
PK2	0,521	0,365	0,914	0,328
PK3	0,270	0,262	0,348	0,823

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji Model structural penelitian ini dilakukan dengan menguji hipotesis yang diajukan. Berikut hasil uji hipotesis:

Hipotesis 1 (H1), Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien jalur antara Kompetensi dan Kinerja pegawai adalah sebesar **0,415**, nilai T-Statistik **6,953 > 1,96**, dan P-Value **0,000 < 0,05**. Maka H1 **diterima**, yang berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hipotesis 2 (H2), Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien jalur antara Kompetensi dan Komitmen organisasi adalah sebesar **0,379**, nilai T-statistik **6,273 > 1,96**, dan P-Value **0,000 < 0,05**. Maka H2 **diterima**, yang berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi.

Hipotesis 3 (H3), Penempatan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi.

Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien jalur antara Penempatan kerja dan Komitmen organisasi adalah sebesar **0,175**, nilai T-Stastistik **2,849 < 1,96**, dan P-Value **0,005 < 0,05**. Maka H3 **diterima**, yang berarti bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi.

Hipotesis 4 (H4), Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.12, koefisien jalur antara Penempatan kerja dan Kinerja pegawai adalah sebesar **0,155**, nilai T-Statistik **2,311 < 1,96**, dan P-Value **0,021 < 0,05**. Maka H4 **diterima**, yang berarti bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hipotesis 5 (H5), Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.12, koefisien jalur antara Komitmen organisasi dan Kinerja pegawai adalah sebesar **0,335**, nilai T-statistik **5,161 > 1,96**, dan P-Value **0,000 < 0,05**. Maka H5 **diterima**, yang berarti bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil analisis data bahwa nilai koefisien jalur antara Kompetensi dan Kinerja pegawai adalah 0,415, nilai T-Statistik 6,953 > 1,96, dan nilai P-Value 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Semakin tinggi kompetensi maka semakin baik Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dinus Kenelak (2019) dan M. Dili, Sarita, dan Adam (2017).

Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis data bahwa nilai koefisien jalur antara Kompetensi dan Komitmen organisasi adalah **0,379**, nilai T-statistik **6,273 > 1,96**, dan P-Value **0,000 < 0,05**. Hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Semakin tinggi Kompetensi maka semakin tinggi pula Komitmen organisasi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Hasil ini mendukung penelitian dari Yulianti, Astika, & Bandera (2017).

Penempatan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis data bahwa nilai koefisien jalur antara Penempatan kerja dan Komitmen organisasional adalah sebesar **0,175**, nilai T-Statistik **2,849 < 1,96**, dan P-Value **0,005 > 0,05**. Hal ini berarti bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Semakin baik penempatan kerja yang dilakukan akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrilyan (2017).

Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil analisis data bahwa nilai koefisien jalur antara Penempatan kerja dan Kinerja pegawai adalah sebesar **0,155**, nilai T-Statistik **2,311 < 1,96**, dan P-Value **0,021 < 0,05**. Hal ini berarti bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Penempatan kerja yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sunaryo (2016), Muaja, Adolfina, Dotulong (2017), dan Habeahan (2017).

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil analisis data bahwa nilai koefisien jalur antara Komitmen organisasi dan Kinerja pegawai adalah sebesar **0,335**, nilai T-statistik **5,161 > 1,96**, dan P-Value **0,000 < 0,05**. Hal ini berarti bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Semakin tinggi Komitmen organisasi maka semakin baik Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Yulianti, Astika, & Bandera (2017), dan Rumawas (2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian dengan menggunakan alat analisis structural equation model terhadap model penelitian yang diajukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja pegawai. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi Komitmen organisasi pegawai. 3. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Penempatan kerja yang baik akan meningkatkan Komitmen organisasi pegawai. 4. Penempatan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Penempatan kerja yang tepat akan memberi dampak meningkatnya kinerja pegawai. 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bitung. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriliyan, B. 2017. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol.4, No.1.
- Armstrong, M, 2009. Hanbook of Performance Management. London, Kogan page.
- Bangun, Wilson.2012. *Intisari Manajemen*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Burr, Renu and Antonia Girardi. 2002. Intellectual Capital: More Than The Interaction of Competence x Commitment. *Australian Journal of Management*. Sydney. p. 77-78.
- Dili, M., Sarita, B., Adam, L.O.B. 2019. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)* Vol. 3, No. 2.
- Kenelak, D., Areros, W., Rumawas, W. 20019. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Wamena. *Jurnal Administrasi Publik*, 5 (76).
- Gaol, L. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo, Jakarta.
- Gibson, J, Ivancevich, J , Donnelly,J. 2012. *Organisation*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. 2009. *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS* Ver. 5.0, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Habeahan, H.F. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat statistic Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Plans*, Vol. 12, No.2.
- Hardiyansyah. 2011. Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya. Gava Media. Yogyakarta.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. Alih Bahasa Erly Suandy. PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*, Edisi 16. Salemba Empat
- Meyer, J. P & Allen, M. J, 1991. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Prawirosentono, S. & Primasari, D. 2015. Kinerja dan Motivasi Karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik. Ed.2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P, & Judge, T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Rumawas, W. 2016. The Influence of Human Resource Development, Organizational Commitment, Compensation, Working Environment and Leadershipstyle to Empoloyee Performance on Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)* Vol.5, No. 10.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Spencer,M.L & Spencer, S.,M, 1993. *Competence at Work “Models For Superior Performance”*, John Wiley & Sons Inc., New York.

- Sunaryo. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 17, No. 01.
- Yuliantini, P.A., Astika, I.B.P., Badera, D.N. 2017. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Pengurus Cabang. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.10 (2017).