

The Effect of Organizational Commitment and Placement on Employee Performance at The Regional Financial Management Agency (BPKD) of Bengkulu Province

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu

Agusman Ameri¹⁾; Ida Anggriani²⁾; Tito Irwanto²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ agusmanmeri10@gmail.com; ²⁾ ida.anggriani26@gmail.com; ²⁾ titoirwanto@unived.ac.id

How to Cite :

Ameri, A., Anggriani, I., Irwanto, T. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Placement on Employee Performance at The Regional Financial Management Agency (BPKD) of Bengkulu Province. EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 2(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v2i3>

ARTICLE HISTORY

Received [25 Juni 2021]

Revised [10 Juli 2021]

Accepted [25 Juli 2021]

KEYWORDS

Organizational Commitment, Placement, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan penempatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (penempatan) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel komitmen organisasi dan penempatan meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,557. Hal ini berarti bahwa X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (penempatan) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi dan penempatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi dan penempatan memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of organizational commitment and placement on employee performance at the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Bengkulu Province. The sample in this study was 46 civil servants at the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Bengkulu Province. The data were collected using a

questionnaire and the analytical method used was multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis show $Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445 X_2$, this describes a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (organizational commitment) and X_2 (placement) on performance (Y). It means that if the variable of organizational commitment and placement increases, it will increase performance. The value of the coefficient of determination is 0.557. This means that X_1 (organizational commitment) and X_2 (placement) affect performance (Y) by 55.7% while the remaining 44.3% is influenced by other variables not examined in this study. 0.05 explains that partially organizational commitment and placement variables have a significant influence on employee performance variables at the Bengkulu Province Regional Financial Management Agency (BPKD). The F test results at a significance level of 0.05 explain that organizational commitment and placement variables have a significant effect significant simultaneous effect on employee performance at the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Bengkulu Province.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai dalam operasionalnya. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku aktif, dan pengendali setiap aktivitas yang dilakukan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Suatu instansi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai agar instansi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Dalam pencapaian kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan penempatan.

Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2014:47). Dalam hal ini, pegawai mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Jadi, yang dimaksud dengan keterlibatan tugas/kerja itu berarti mengidentifikasi organisasi/instansi yang mempekerjakan seseorang. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja pegawai. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Penempatan Sumber Daya Manusia yang tepat merupakan cara mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menuju prestasi kerja bagi Sumber Daya Manusia itu sendiri, hal ini sangat penting karena bagi suatu instansi penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang erat hubungannya dengan prestasi pegawai dalam memberkan manfaat yang besar bagi instansi.

Penempatan pegawai dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu instansi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2017:55) bahwa penempatan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan. Seorang pegawai yang ditempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya akan memiliki prestasi yang jauh lebih baik dari pada pegawai yang menempati posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimilikinya. Selain itu, peningkatan prestasi kerja dapat ditunjang dengan pemberian pelatihan terhadap pegawai.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah. Adapun fenomena yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan, yang memiliki jabatan lebih tinggi dengan bawahan. Sehingga para pegawai pelaksana dan setingkatnya dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan kepala ruangan atau pihak manajemen sebagai atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja. Pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Penempatan pegawai dalam struktur organisasi harus sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, namun pada kenyataannya belum efektifnya penempatan pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu, karena masih terlihat pegawai yang berlatar belakang pendidikan ekonomi ditempatkan pada bagian pelayanan, pegawai yang memiliki ketarampilan komputer ditempatkan pada bagian sarana dan prasana

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkuprawira (2016:166) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk instansi dan (2) untuk pegawai, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan.

Komitmen Organisas

Dessler (2016:33) mengatakan komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu di luar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi.

Penempatan

Menurut Nasution (2016:167) penempatan pegawai (*placement*) adalah tindak lanjut dari kebijaksanaan penerimaan pegawai (*rekrutment*). Landasan atau pedoman dalam melaksanakan kebijaksanaan penempatan pegawai adalah analisa jabatan. Dalam melaksanakan analisa jabatan diperlukan informasi-informasi seperti : deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar pekerjaan.

Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- X₁ = remunerasi
- X₂ = kepuasan kerja
- b₁b₂ = koefisien regresi
- a = Nilai konstanta
- e = erorr

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi dan penempatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	7.828	4.596		1.703	.096
Komitmen organisasi	.386	.122	.381	3.167	.003
Penempatan	.445	.114	.470	3.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 9 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 7,828 mempunyai arti bahwa apabila variabel Komitmen organisasi (X₁) dan penempatan (X₂) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 7,828.
2. Pengaruh Komitmen organisasi (X₁) terhadap kinerja (Y)
Nilai koefesien regresi variabel X₁ (Komitmen organisasi) adalah sebesar 0,386, dengan asumsi apabila X₁ (Komitmen organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,386.
3. Pengaruh Penempatan (X₂) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefesien regresi variabel X₂ (penempatan) adalah sebesar -0,445, dengan asumsi apabila X₂ (penempatan) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,445.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 2. Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.536	1.940

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Komitmen organisasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2020

Berdasarkan Tabel 9 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,557. Hal ini berarti bahwa X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (penempatan) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.828	4.596		1.703	.096
Komitmen organisasi	.386	.122	.381	3.167	.003
Penempatan	.445	.114	.470	3.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2020

Dari hasil perhitungan Tabel 10 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Komitmen organisasi)

Hasil pengujian untuk variabel X_1 (komitmen organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.

2. Variabel X_2 (Penempatan)

Hasil pengujian untuk variabel X_2 (penempatan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (penempatan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (penempatan) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 11 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	203.058	2	101.529	26.981	.000 ^b

Residual	161.811	43	3.763		
Total	364.870	45			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Penempatan, Komitmen organisasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2020

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh komitmen organisasi dan penempatan terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445 X_2$					
Komitmen organisasi	0,386	0,122		0,003	Signifikan
Penempatan	0,445	0,114		0,000	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,557		55,7%

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2020

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,003 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Artinya dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menciptakan kesetiaan Pegawai terhadap Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu dan tidak berkeinginan untuk pindah kerja sehingga Pegawai dapat bekerja lebih focus dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan Pegawai di perusahaan, dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing Pegawai, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini berarti bahwa kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu akan meningkat ketika komitmen organisasi berada dalam posisi yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Danim (2016:53), bahwa komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Komitmen organisasi yang ada pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu dapat dilihat dari melakukan semua kewajiban yang diberikan kepadanya, selalu memegang teguh tugas dan tanggung jawab, selalu memberikan dukungan kepada semua kegiatan yang akan memajukan organisasi, mendukung semua keputusan yang diambil demi kemajuan instansi.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik efektif penempatan yang terjadi maka kinerja pegawai

pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu juga akan semakin meningkat. Artinya apabila pegawai ditempatkan atau diberi jabatan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki maka prestasi kerjanya akan meningkat.

Penempatan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan seseorang. pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi dapat ditempatkan pada posisi yang tinggi karena dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, pegawai akan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal lain yang harus diperhatikan oleh pimpinan sebelum menempatkan pegawai pada posisinya, pimpinan harus mempertimbangkan pengalaman kerja pegawai.

Untuk menempatkan pegawai pada posisinya juga harus mempertimbangkan pengetahuan seseorang mengenai pekerjaan, semakin baik pengalaman kerja pegawai maka tingkat pengetahuannya dalam bekerja juga akan meningkat sehingga prestasi kerja pegawai menjadi semakin meningkat. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai juga akan menentukan posisi seseorang dalam bekerja. Semakin baik keterampilan yang dimiliki oleh seseorang maka dalam bekerja dia akan mendapatkan promosi kejabatan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nasution (2016:167) penempatan pegawai (*placement*) adalah tindak lanjut dari kebijaksanaan penerimaan pegawai (*rekrutment*). Landasan atau pedoman dalam melaksanakan kebijaksanaan penempatan pegawai adalah analisa jabatan. Dalam melaksanakan analisa jabatan diperlukan informasi-informasi seperti : deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445 X_2$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (penempatan) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel komitmen organisasi dan penempatan meningkat maka akan meningkatkan kinerja.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,557. Hal ini berarti bahwa X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (penempatan) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi dan penempatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.
4. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi dan penempatan memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.

Saran

1. Disarankan kepada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu untuk lebih meningkatkan kesadaran bahwa pentingnya komitmen organisasi yang akan meningkatkan kesetiaan Pegawai terhadap organisasi seperti bangga menjadi bagian dari organisasi, sering menceritakan kepada orang lain tempat organisasi dia bekerja dan mencintai pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Kepada pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu untuk dapat menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengetahuannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja seperti menempatkan lulusan sarjana ekonomi pada bagian keuangan, anggaran dan bidang akuntansi dan menempatkan lulusan computer pada bagian pelaporan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- A Yani, KC Susena, MK Nengsih. ANALISA KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA (HAM) PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN REGIONAL OFFICES OF THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)* 1 (2), 105-114
- Danim, Sudarwan. 2016. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Dessler, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource*. Jilid 2. Jakarta : Prenhallindo
- Fadel, Muhammad. 2014. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Ferriansyah. 2016. *Pengaruh Penempatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PPA Darul Qur'an)*. Skripsi sFakultas Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke dua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Habeahan, Helen Ferananda. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara* Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis
- Handoko, T. Hanny. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG BENGKULU. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1).
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta : Andi
- Mangkuprawira, TB Sjafrli. 2016. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Muchlas, Makmuri. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Tesis, Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpad
- Narimawati, Umi. 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agung Media
- Nasution , Mulia. 2016. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan
- Nasution, Mulia. 2016. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Djambatan
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Soekidjan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Susanto, H., Susena, K. C., & Rahman, A. (2020). THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN SELUMA REGIONAL SECRETARIAT. *JURNAL EMAK*, 1(2), 72-82.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Suwatno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* . Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2015. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Zainuddin. 2015. *The Journalist*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher