

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS DWIPA MATRA CABANG MARTAPURA OKU TIMUR

Oleh :

Tutut Anggun Tamara
Mahasiswa Prodi Manajemen FEB
Email : tututangguntamara@gmail.com
Noviansyah, S.E., M.Si.
Dosen Prodi Manajemen FEB
Email : noviansyah95@gmail.com
Muzna, S.T., M.M
Dosen Prodi Manajemen FEB
Email : nanamuznah@gmail.com

ABSTRACT

***Abstrack** : The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of the partial analysis there was a significant influence of work placement on the performance of employees at PT. Tunas Dwipa Matra Martapura Branch, East OKU with a t-value of 3,201. Organizational commitment variable had a significant influence on the performance of PT. Tunas Dwipa Matra Martapura Branch, East OKU with a t-value of 2.616. Simultaneously, it was found that there was an influence of work placement and organizational commitment on the employees' performance at PT. Tunas Dwipa Matra Martapura Branch, East OKU with an F count of 19,573. The coefficient of determination (R²) obtained was 0.583. This shows that the contribution of the influence of work placement and organizational commitment to the performance of employees at PT. Tunas Dwipa Matra Martapura Branch, East OKU by 58.3% while the remaining 41.7% was influenced by other variables not included in this study, for example ability and expertise, knowledge, work design, personality, work motivation, leadership, leadership style, organizational culture, job satisfaction, work environment, loyalty, and work discipline (Kasmir, 2016: 189).*

Keywords: *Work Placement, Organizational Commitment, Employees' Performance*

1. PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Penempatan kerja karyawan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Penempatan kerja merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon

karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat di tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”.

Dengan penempatan kerja yang tepat, gairah kerja, dan mental kerja akan mencapai hasil yang optimal. Karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan beberapa hal diantaranya prestasi akademis serta latar belakang pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia.

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan karyawan kepada organisasi, serta menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Jika komitmen organisasi karyawan rendah terhadap organisasi maka akibatnya karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan organisasi yaitu dengan menyelesaika-

kan tugasnya, hal ini berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Melihat fenomena diatas PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur perlu berbenah demi meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan banyak faktor di antaranya adalah penempatan kerja dan komitmen organisasi karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur. Penempatan kerja yang sesuai dengan indikator-indikator penempatan kerja akan menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, begitupun komitmen organisasi karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan selalu terlibat penuh dalam kegiatan organisasi dan akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Fenomena penempatan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur pada indikator prestasi akademis karyawan masih ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti jabatan kepala administrasi head memiliki latar belakang pendidikan

S1-Agribisnis Pertanian dan jabatan PDI Mekanik memiliki latar belakang S1-Hukum Perdata. Kedua latar belakang pendidikan tersebut sangat tidak sesuai dengan pekerjaan dimiliki saat ini, dimana bidang administrasi seharusnya memerlukan karyawan yang memang mempunyai latar belakang pendidikan sesuai agar tidak terjadi gangguan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Potensi yang dimiliki karyawan tidak mampu mereka kembangkan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan tersebut tidak dapat fokus secara totalitas terhadap pekerjaan dan hal tersebut akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu, penempatan kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur”**.

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur baik secara parsial maupun simultan?.

1. 3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men*, *money*, *methode*, *material*, *machine*, dan *market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang

disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. (Suwatno, 2018:16). Begitu pula menurut Kasmir (2016:6).

2.2. Defenisi Penempatan Kerja

Menurut Mathis & Jackson (dikutip di Rusby, 2016:49) penempatan SDM adalah penempatan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan kerja menurut Sastrohadiwiry (2019: 182), penempatan kerja adalah proses pemeberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah diterapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tnggung jawabnya.

Sastrohadiwiry (2019:182) berpendapat bahwa, penempatan

karyawan pada posisi tertentu dalam suatu organisasi harus didahului oleh pelaksanaan kegiatan analisis pekerjaan atau tugas uraian pekerjaan dan persyaratan pekerjaan. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan tenaga kerja. Dengan begitu, tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan. Akibatnya yang menguntungkan perusahaan adalah meningkatnya semangat kerja dan gairah kerja serta disiplin kerja tenaga kerja tersebut.

Indikator Penempatan Kerja

Indikator penempatan kerja digunakan sebagai pengukur kesesuaian karyawan atau karyawan yang akan dipindah tempatkan ke tempat kerja barunya. Sastrohadiwiry (2019: 183), mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangan dalam menempatkan karyawan adalah sebagai berikut:

- a Prestasi Akademis.
- b Pengalaman.
- c Kesehatan Fisik dan Mental.

- d Status Perkawinan.
- e Usia.

2.3. Definisi komitmen organisasi

Menurut Steers dalam Yuwalliatin (dikutip di Busro, 2020:71) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisai. Rasa identifikasi, keterlibataan, dan loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap atasannya tidak dapat dibuat-buat atau dibungku dengan kata seolah-olah, tetapi akan sangat tampak dengan sendirinya, siapa saja diantara karyawan yang loyal dan karyawan yang tidak loyal dilihat dari keseriusan dalam bekerja, dan kinerja yang dihasilkan.

Merurut Colarelli dan Bishop dalam Riveros dan Tsai (Busro, 2020:73) menjelaskan bahwa, komitmen organisasi dipahami sebagai komitmen terhadap tujuan institusi dan organisasi. Artinya, komitmen organisasi lebih mengarah pada komitmen para anggota organisasi untuk berusaha keras mencapai tujuan institusi dan

organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merefleksikan loyalitas karyawan atau anggota organisasi pada lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah ditentukan.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincolin (dikutip di Darmawan, 2013:171), Indikator komitmen organisasi yaitu:

- a Kemauan karyawan.
- b Kesetiaan karyawan.
- c Kebanggaan karyawan.

2.4. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (dikutip di Indrasari, 2017:50), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suwatno (2018:196), kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga bisas diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kinerja atau hasil unjuk kerja. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan

tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Gibson (Kasmir, 2016:182) mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, harapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- a Kualitas (Mutu).
- b Kuantitaas (Jumlah).
- c Waktu (Jangka Waktu).
- d Kerja sama antar karyawan.
- e Penekanan biaya.
- f Pengawasan.

2.5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Penempatan Kerja (X1) Dengan Kinerja (Y)

Hubungan penempatan kerja terhadap kinerja yaitu, penempatan kerja merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang

ada didalam perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap karyawan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Rusby (2016:49) yang menyatakan bahwa penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

b. Hubungan Komitmen Organisasi (X2) Dengan Kinerja (Y)

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan yaitu salah satunya adalah komitmen organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan sangat penting, karena jika para karyawan berkomitmen terhadap organisasi, maka akan lebih produktif dalam bekerja. Tanpa ada komitmen maka karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kumar dan Pak (dikutip di Busro,

2020:75) dalam penelitiannya menyimpulkan, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurun manakala komitmen karyawan tersebut menurun. Khan *et.al* (dikutip di Busro, 2018:75) berpendapat, bahwa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Wibowo (2012:35), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen dan mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang

sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur atau yang diinginkan. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Wibowo (2012:52) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Kaidah keputusannya adalah apabila nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6. Maka kuesioner adalah reliabel. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan singkat (*alpha*) 5%.

3.2. Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi

adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *metode of sucesive inteval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan outokorelasi

a Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah

model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *randomerror* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

b Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2016:129), Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan *inflation factor* (VIF) pada hasil regresi linier.

c Uji Heterokedastisitas

Menurut Wibowo (2012:93), suatu model dikatakan memiliki

problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

3.4. Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Wibowo (2012:126), analisis regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Variabel independen yang lebih dari inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki; hubungan-pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel dependen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur.

3.5. Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

a. Uji-T (Pengujian Secara Individu/Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Artinya variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama diuji apakah memiliki signifikan atau tidak.

3.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Priyatno (2016:63), koefisien determinasi atau analisis R^2 (R Squared) digunakan untuk mengetahui

seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = Determinasi

r^2 = Korelasi

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan

Reliabilitas.

a Uji Validitas

Wibowo (2012:35), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen dan mengetahui sejauh

mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur atau yang diinginkan. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid

Tabel 4.1
Hasil Valisditas Kuesioner

Butir Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Penempatan Kerja(X₁)			
Item 1	0,434	0,355	Valid
Item 2	0,639	0,355	Valid
Item 3	0,550	0,355	Valid
Item 4	0,499	0,355	Valid
Item 5	0,637	0,355	Valid
Item 6	0,634	0,355	Valid
Item 7	0,514	0,355	Valid
Item 8	0,641	0,355	Valid
Item 9	0,606	0,355	Valid

Butir Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Penempatan Kerja(X₁)			
Item 10	0,548	0,355	Valid
Item 11	0,642	0,355	Valid
Item 12	0,555	0,355	Valid
Item 13	0,582	0,355	Valid
Item 14	0,477	0,355	Valid
Item 15	0,581	0,355	Valid

Komitmen Organisasi (X₂)			
Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
Item 1	0,508	0,355	Valid
Item 2	0,846	0,355	Valid
Item 3	0,846	0,355	Valid
Item 4	0,370	0,355	Valid

Komitmen Organisasi (X₂)			
Item 5	0,684	0,355	Valid
Item 6	0,516	0,355	Valid
Item 7	0,702	0,355	Valid
Item 8	0,579	0,355	Valid
Item 9	0,790	0,355	Valid

Kinerja (Y)			
Item 1	0,493	0,355	Valid
Item 2	0,645	0,355	Valid
Item 3	0,457	0,355	Valid
Item 4	0,601	0,355	Valid
Item 5	0,692	0,355	Valid
Item 6	0,418	0,355	Valid
Item 7	0,707	0,355	Valid
Item 8	0,752	0,355	Valid
Item 9	0,635	0,355	Valid
Item 10	0,714	0,355	Valid
Item 11	0,659	0,355	Valid
Item 12	0,495	0,355	Valid
Item 13	0,488	0,355	Valid
Item 14	0,635	0,355	Valid
Item 15	0,577	0,355	Valid
Item 16	0,734	0,355	Valid
Item 17	0,448	0,355	Valid
Item 18	0,577	0,355	Valid

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

Pada tabel 4.1 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,355 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel penempatan kerja, komitmen

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner
Penelitian

organisasi dan kinerja karyawan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Wibowo (2012:52) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak.

Kaidah keputusannya adalah apabila nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6. Maka kuisioner adalah reliabel. Uji reabilitas instrumen

menggunakan pengujian dengan singkat (*alpha*) 5%.

Hasil dari uji reliabilitas untuk kuesioner penempatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan diperoleh sebagai berikut:

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,895	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,917	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 didapatkan nilai reliabilitas butir pertanyaan pada kuesioner yang sedang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu penempatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai di atas 0,6. Hal ini berarti reliabilitas butir pertanyaan pada kuesioner reliabel.

4.2. Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui metode of sucesive inteval (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel,

karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal.

4.3. Uji Asumsi Klasik

a Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4.3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,05329665
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,065
	Negative	-,077
Test Statistic		,077

Asymp. Sig. (2-tailed) ,200^{c,d}

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed), Uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data residual adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2016:129), Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna.

Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah:

- Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* < 0,10 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan Kerja	,679	1,473
	Komitmen Organisasi	,679	1,473

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu Penempatan Kerja (X₁) sebesar 1,473, Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 1,473 dan nilai *tolerance* Penempatan Kerja (X₁) sebesar 0,679, Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 0,679. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki

nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Wibowo (2012:93), suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu

berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama.

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dengan menggunakan metode uji Glejser, yaitu dengan cara mengregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut

residual. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,138	3,412		2,972	,006
	Penempatan Kerja	-,024	,094	-,056	-,253	,802
	Komitmen Organisasi	-,140	,142	-,219	-,988	,331

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikansi variabel Penempatan Kerja (X_1) sebesar 0,802 $> 0,05$ dan nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,331 $> 0,05$. Seluruh nilai signifikansi penempatan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126), analisis regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Variabel independen yang lebih dari inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki; hubungan-pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel

dependen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur.

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,204	6,461		1,579	,126		
	Penempatan Kerja	,569	,178	,474	3,201	,003	,679	1,473
	Komitmen Organisasi	,704	,269	,387	2,616	,014	,679	1,473

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

$$Y = 10,204 + 0.569X_1 + 0.704X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 10,204, menunjukkan bahwa jika Penempatan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) sama dengan nol maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,204.

- b. Koefisien regresi Penempatan Kerja (X_1) sebesar 0.569 artinya jika Penempatan Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.569 dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi (X_2) tetap.
- c. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0.704 artinya jika Komitmen Organisasi (X_2) mengalami

kenaikan 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.704 dengan asumsi variabel Penempatan Kerja (X₁) tetap.

4.5. Uji Hipotesis

a. Uji-T (Uji Secara Individual/Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen

Penempatan Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura OKU Timur(Y).

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.12 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,579	,126
	Penempatan Kerja	3,201	,003
	Komitmen Organisasi	2,616	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2021 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 4.7 diperoleh koefisien t-hitung variabel Penempatan Kerja sebesar 3,201, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 =$

0,025), didapat t-tabel sebesar 2,04841.

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengujian hipotesis penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas

Dwipa Matra Cabang
Martapura, OKU Timur

- $H_0 : b_1 = 0$ Artinya, Tidak Ada pengaruh Signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur
- $H_a : b_1 \neq 0$ Artinya, Ada Pengaruh Signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur.

t-hitung (3,201) > t-tabel (2,04841) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur.

2) Pengujian hipotesis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur

- $H_0 : b_2 = 0$ Artinya, Tidak Ada Pengaruh Signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra

Cabang Martapura, OKU
Timur

- $H_a : b_2 \neq 0$ Artinya, Ada Pengaruh Signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur

t-hitung (2,616) > t-tabel (2,04841) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur.

b. Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Artinya variabel Penempatan Kerja (X_1) dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama diuji apakah memiliki signifikan atau tidak. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$ Artinya, tidak ada pengaruh signifikan penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur

- $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ Artinya, ada pengaruh signifikan penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur

Tabel 4.8
Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2086,549	2	1043,274	19,573	,000 ^b
	Residual	1492,470	28	53,302		
	Total	3579,019	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Penempatan Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 didapatkan F hitung sebesar 15, 258. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel}-1 = 3-1=2$ dan ($df_2=n-k-1 = 31-2-1=28$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,33. Jadi F hitung $19,573 > F$ tabel 3,34 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas

Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur.

4.6. Analisis Koefisien

Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2016:63), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi *R Square* pada gambar berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,583	,553	7,300856

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisai terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Misalnya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar, loyalitas, dan disiplin kerja. (Kasmir, 2016:189).

4.7. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur baik secara parsial maupun simultan

a Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur dengan angka t-hitung (3,201) > t-tabel (2,04841). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa penempatan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur. Dari hasil observasi akhir yang peneliti lakukan memang benar bahwa ada beberapa karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur yang ditempatkan tidak sesuai dengan beberapa indikator penempatan kerja. Seperti ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaan dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Terlihat pada bagian jabatan kepala administrasi head memiliki latar belakang pendidikan S1-Agribisnis Pertanian dan jabatan PDI Mekanik memiliki latar belakang S1-Hukum Perdata.

b Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh

signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur dengan angka t-hitung ($2,616 > t\text{-tabel } (2,04841)$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur. Dari hasil observasi akhir yang peneliti lakukan memang benar bahwa terdapat masalah pada komitmen dilihat dari tindakan karyawan yang sering datang terlambat ke kantor dan pulang lebih cepat sebelum jam pulang yang ditentukan perusahaan, serta tindakan keluar masuk kantor pada saat jam kerja sehingga menyebabkan pekerjaan lambat untuk diselesaikan. Selain itu loyalitas karyawan yang masih rendah hal tersebut diketahui dari bagian admin yang masih sering berganti karyawan karena karyawan mengundurkan diri dan lebih memilih mencari pekerjaan di perusahaan lain.

c Pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur

Berdasarkan Hasil uji-f (uji secara bersama-sama/simultan) didapatkan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara penempatan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur. Hal ini dapat dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan F hitung $19,573 > F$ tabel 3,34 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur. Proses penempatan yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi

memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Nilai *R Square* sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kasmir (2016:189)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

- 1) Secara parsial dan simultan diketahui bahwa variabel penempatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur.

- 2) Hasil koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,583 atau 58,3% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur sebesar 58,3% sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar, loyalitas, dan disiplin kerja.
- 3) Dari hasil perhitungan secara parsial dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur adalah variabel penempatan kerja.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel penempatan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan oleh karena itu PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur agar tetap mempertimbangkan indikator penempatan kerja yaitu prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia sebelum menempatkan karyawan pada jabatan tertentu. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan dapat maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada jabatan tersebut.
- 2) Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih kecil oleh karena itu kepada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur agar

lebih memberikan perhatian pada variabel komitmen organisasi yaitu dengan memaksimalkan indikator yang membentuk variabel tersebut seperti kemauan karyawan agar karyawan berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya agar meneliti kembali mengenai kinerja karyawan dengan variabel yang lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar, loyalitas, dan disiplin kerja yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Martapura, OKU Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Afriansyah, Veri, Y. Susanto dan Sardiyo. 2020. *Pengaruh Penempatan Karyawan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum*

Kota Lubuklinggau. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) 24(2): 1-17

Ariani, Desy. 2018. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan*. Skripsi Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

Arikunto, Suharmi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Bahrian. 2014. *Studi Tentang Prinsip-Prinsip Penempatan Karyawan Pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu*. E-Journal Administrasi Negara, 5 (3): 1773-1786

Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Jepe Press Media Utama

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 12(2): 134-142

- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Puataka
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Mansur, Mattalatta dan Baharuddin. 2017. *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Mirai Management* 2(2): 338-360
- Oktaria, A. 2013. *Hubungan Penempatan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat*. *Jurnal Adminitrasi Pendidikan* 1(1): 26-461
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan Spss*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Rikiawan, I.R, M.A. Musadieg dan H.N.Utami. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 6(2): 1-18
- Rusby, Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto dan Asri Hadaningsih. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Yusuf, R.M dan Darman Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.