



PENGARUH KOMPETENSI, TIM KERJA, DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PERSONEL BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

Tur Adhi Handono¹, Sri Widodo²
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
E-mail: turadhi220278@gmail.com¹, wiedsa82@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to prove the effect of competence, team work, and placement on the performance of the Ministry of Defense Research and Development Agency personnel. This study uses a quantitative approach, survey methods and path analysis. The population is 72 employees. Using simple random sampling technique, 61 respondents were obtained. Data were analyzed using SPSS 25.00 software. The results of the study show that: Competence has a positive and significant direct effect on placement of 62.2%; The work team has a positive and significant direct effect on placement by 34%; Competence has a positive and significant direct effect on performance by 25.5%; The work team has a positive and significant direct effect on performance by 15.9%; Placement has a positive and significant direct effect on the performance of the Ministry of Defense Research and Development Agency personnel by 60.4%. The implication is that to improve the performance of the Ministry of Defense Research and Development Agency personnel, it is necessary to improve the quality of competence, the solidity of the work team, and the accuracy of the requirements for placement.

Keywords: Competencies, Work Teams, Placements, Performance

I. PENDAHULUAN

Personel sebagai sumber daya manusia merupakan inti dari organisasi dan menjadi penentu keberhasilan tugas organisasi Balitbang Kemhan. Keberhasilan tugas Balitbang Kemhan sebagai lembaga penelitian dan pengembangan dipengaruhi oleh kinerja personel. Untuk mencapai kinerja tinggi, personel Balitbang Kemhan dipersyaratkan memiliki kompetensi sesuai profesinya. Namun, kompetensi personel Balitbang Kemhan belum sesuai dengan yang dipersyaratkan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan dalam proses penempatan personel di Balitbang Kemhan masih terdapat ketidaksesuaian kompetensi yang dipersyaratkan. Ketidaksesuaian kompetensi tersebut ditunjukkan oleh latar belakang pendidikan, keterampilan, sikap dan kemampuan personel, sehingga menghambat pelaksanaan tugas dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Tidak tercapainya target kinerja personel Balitbang Kemhan salah satunya dipengaruhi oleh tim kerja. Personel tim kerja dituntut mampu bekerjasama dengan soliditas tinggi untuk mencapai kinerja tinggi. Namun realisasinya beberapa personel dalam tim kerja masih bersikap individu sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Selain itu, belum tercapainya target kinerja personel Balitbang Kemhan diduga dipengaruhi oleh penempatan personel yang belum sesuai dengan ketepatan persyaratan kompetensi, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Ditinjau dari pendekatan perilaku dan hasil, Armstrong dan



Taylor [2] mengemukakan, “performance means both behaviors and results. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for results, behaviors are also outcomes in their own right - the product of mental and physical effort applied to tasks - and can be judged apart from results”.

Hal selaras dengan Aguinis yang menyatakan: “Performance is about behavior or what employees do, not about what employees produce or the outcomes of their work”. Pendapat berbeda dinyatakan Colquit et al. [3], “job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”. job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”.

Sedangkan McShane dan Glinov [4] menyatakan: “Task performance refers to goal directed behaviors under the individual's control that support organizational objectives”. Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas berdasarkan perilaku kerja yang dicapai seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut [5]. Sedangkan Aguinis [6] menyatakan: “Competencies are measurable clusters of knowledge, skills, and abilities (KSAs), that are critical in determining how results will be achieved”. Selain itu, McShane dan Glinov [4] mengemukakan: “Competence are characteristics of a person that result in superior performance”. Dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seorang karyawan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk melaksanakan pekerjaan.

Tim Kerja

Tim kerja adalah sejumlah kecil orang yang saling berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi [7]. Sedangkan Colquitt et al. [3] mengatakan: “team process is a term that reflect the different types of communication, activities, and interactions that occur within teams that contribute to their ultimate and goals”. Schermerhorn [8] mengemukakan: “teamwork is the process people activity working together to accomplish common goals”. Kerjasama adalah proses orang aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dapat dikatakan bahwa tim kerja adalah suatu kelompok kerja yang saling tergantung dan membutuhkan untuk mencapai tujuan bersama.

Penempatan

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang pada tugas atau tempat yang telah ditetapkan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya [9]. Penempatan seorang pekerja harus sesuai prinsip “*the right man in the right place and in the right job*” [10]. Sedangkan penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai. Selain itu, penempatan ditujukan untuk menempatkan seorang karyawan pada suatu posisi atau jabatan tertentu yang dianggap pas untuk dirinya [11]. Dapat dikatakan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru didalam organisasi sesuai persyaratan jabatan atau pekerjaan yang ditetapkan.



III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*), dengan metode survei. Jumlah populasi sebanyak 72 orang, menggunakan sample random sampling dan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 61 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dianalisis dengan Skala Likert untuk mengungkap sikap responden. Instrumen skala sikap memuat pernyataan yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan *software* SPSS 24.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Regresi	Uji Signifikansi		Uji Linearitas		Keterangan
	Sig.	α	Sig.	α	
X ₃ atas X ₁	0,000	0,05	0,544	0,05	Signifikan dan Linear
X ₃ atas X ₂	0,000	0,05	0,337	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X ₁	0,000	0,05	0,223	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X ₂	0,000	0,05	0,970	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X ₃	0,000	0,05	0,999	0,05	Signifikan dan Linear

Sumber: Data penelitian, 2022

Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Penempatan (X3) atas Kompetensi (X1)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), makapersamaan regresi penempatan (X₃) atas kompetensi (X₁) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,544) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Penempatan (X3) atas Tim Kerja (X2)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi efikasi diri (X₃) atas fasilitas belajar (X₂) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,337) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja (Y) atas Kompetensi (X1)

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kinerja (Y) atas kompetensi (X₁) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,223) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja (Y) atas Tim Kerja (X2)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kinerja (Y) atas tim kerja (X₂) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,970) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja (Y) atas Penempatan (X3)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kinerja (Y) atas penempatan (X₃) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,999) > taraf signifikan (0,05), maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

Pengujian Hipotesis

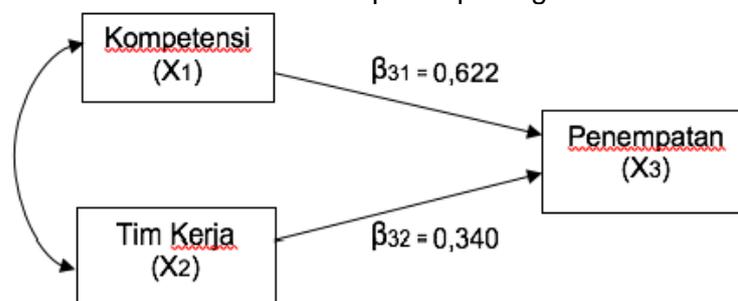
Model Substruktural 1, terdiri dari constant, kompetensi (X₁) dan Tim Kerja (X₂). Penghitungan analisis jalur model Substruktural 1 ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,448	5,274		-1,412	,166
	Kompetensi	,743	,130	,622	5,734	,000
	Tim Kerja	,360	,115	,340	3,139	,003

Sumber: Data penelitian, 2022

Hasil estimasi model Substruktural 1 ditampilkan pada gambar 1



Gambar 1. Diagram Jalur Empiris Model Struktural 1

Pengaruh langsung positif kompetensi (X₁) terhadap penempatan (X₃)

Nilai koefisien jalur *kompetensi* (X₁) terhadap *penempatan* (X₃) sebesar 0,622 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,734 dan nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, *kompetensi* (X₁) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *penempatan* (X₃) personel Dislitbang Kemhan.

Pengaruh langsung tim kerja (X₂) terhadap penempatan (X₃)

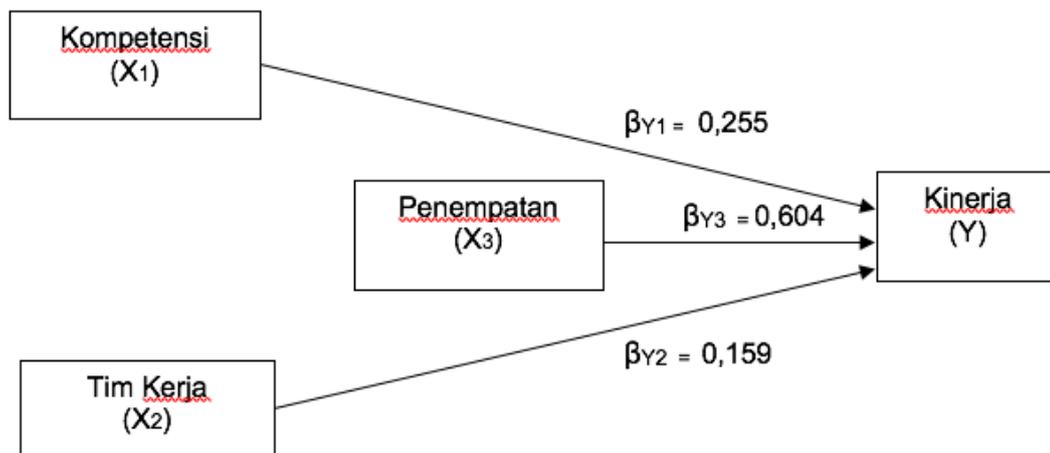
Nilai koefisien jalur *tim kerja* (X₂) terhadap *penempatan* (X₃) sebesar 0,340 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,139 dan nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, *tim kerja* (X₂) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *penempatan* (X₃) personel Dislitbang Kemhan.

Model Substruktural 2, terdiri dari *constant*, kompetensi (X₁), Tim Kerja (X₂) dan Penempatan (X₃). Penghitungan analisis jalur model Substruktural 2 ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,310	3,061		-3,368	,002
	Kompetensi	,330	,100	,255	3,296	,002
	Tim Kerja	,182	,073	,159	2,499	,017
	Penempatan	,654	,092	,604	7,125	,000

Sumber: Data penelitian, 2022



Gambar 2. Diagram Jalur Empiris Model Struktural 2

Pengaruh langsung positif kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y)

Nilai koefisien jalur kompetensi terhadap kompetensi sebesar 0,255 dengan nilai thitung sebesar 3,296 dan nilai probabilitas Sig. (0,008) < taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Balitbang Kemhan.

Pengaruh langsung positif tim kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

Nilai koefisien jalur fasilitas belajar terhadap kinerja sebesar 0,159 dengan nilai thitung sebesar 2,499 dan nilai probabilitas Sig. (0,017) < taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Balitbang Kemhan.

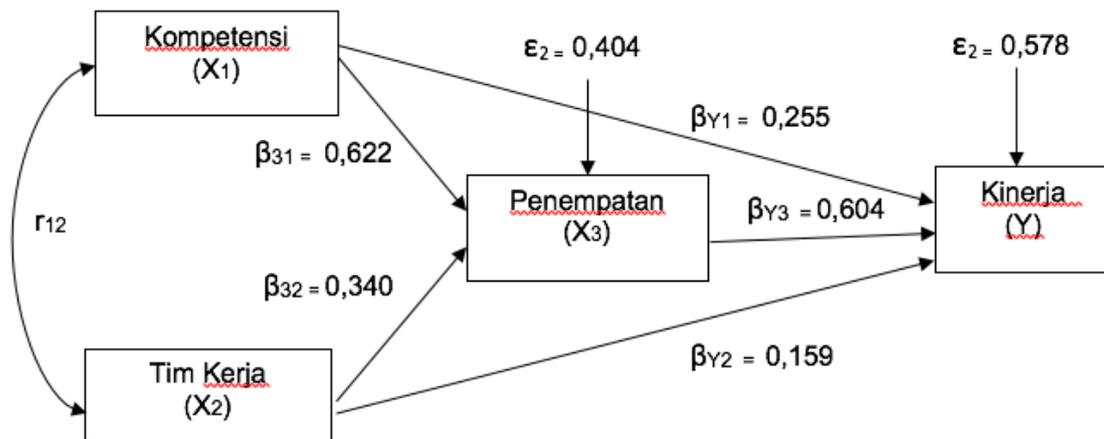
Pengaruh langsung positif penempatan (X3) terhadap kinerja (Y)

Nilai koefisien jalur *efikasi diri* terhadap *motivasi belajar* sebesar 0,604 dengan nilai thitung sebesar 7,125 dan nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, *penempatan* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Balitbang Kemhan.

Tabel 4. Pengaruh Langsung Antar Variabel

No	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	Sig.	α	Keterangan
1.	X1 terhadap X3 (β_{31})	0,622	0,000	0,05	Signifikan
2.	X2 terhadap X3 (β_{32})	0,340	0,003	0,05	Signifikan
3.	X1 terhadap Y (β_{Y1})	0,255	0,002	0,05	Signifikan
4.	X2 terhadap Y (β_{Y2})	0,159	0,017	0,05	Signifikan
5.	X3 terhadap Y (β_{Y3})	0,604	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data penelitian, 2022



Gambar 3. Model Empiris Antar Variabel

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Penempatan (X3)

Hasil analisis hipotesis 1 membuktikan kompetensi (X1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penempatan (X3) sebesar 62,2%. Apabila personel Balitbang Kemhan memiliki kompetensi sesuai kualitas persyaratan penempatan personel, maka akan berpengaruh terhadap ketepatan penempatan dalam jabatan, profesi, dan tempat penugasan. Hal ini sesuai dengan pernyataan "The right man on the right place and job".

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan Siagian [12], yang menyatakan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Yuniarsih dan Suwatno [13], menyatakan bahwa dalam membuat keputusan tentang penempatan pegawai perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang terkait dengan syarat penempatan, yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, kesesuaian orang dan pekerjaan berarti mencocokkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan. Hal ini dipertegas oleh Simanjuntak [14], yang menyatakan bahwa persyaratan jabatan salah satunya adalah syarat kualitas atau kompetensi, mencakup pengetahuan, keahlian, dan keterampilan. Dalam sebuah organisasi, seseorang yang memiliki kualifikasi kemampuan tertentu dan diangkat untuk menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu akan berperilaku sebagaimana layaknya yang diatur dalam tugas kerjanya. Karena 'competence' yang dimilikinya, ia diangkat untuk menduduki jabatan dalam perusahaan. Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian Widodo [15], yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai.

2. Pengaruh Tim Kerja (X2) terhadap Penempatan (X3)

Berdasarkan analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa tim kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap penempatan personel Balitbang Kemhan sebesar 34%. Dalam membuat keputusan tentang penempatan pegawai perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang terkait dengan syarat penempatan, yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja [13]. Sedangkan Colquitt [16] menyatakan: "Team process is a term that reflect the different types of communication, activities, and interactions that occur within teams that contribute to their ultimate and goals".



Quick dan Nelson [17] menyatakan: “*Teamwork is an essential feature of program like total quality management*” and *successful teamwork rests on three foundations that are working together*. Hal ini dipertegas oleh Shermerhon [8] yang menyatakan: “*teamwork is the process people activity working together to accomplish common goals*” . Proses tim adalah jenis komunikasi, kegiatan, dan interaksi yang terjadi dalam tim yang berkontribusi terhadap akhir dan tujuan mereka. Interaksi antar pegawai dalam melaksanakan tugas akan tercapai optimal jika didukung adanya kerjasama tim yang kompak dan saling percaya.

3. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Balitbang Kemhan sebesar 25,5%. Apabila personel Balitbang Kemhan memiliki kompetensi sesuai bidang tugas pekerjaannya, maka berpengaruh positif terhadap kualitas penelitian dan pengembangan di jajaran Kemhan menjadi lebih baik sehingga kinerjanya meningkat. Secara teoretik penelitian ini relevan dengan pendapat Simanjuntak [14] yang menyatakan, “semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja”.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya penelitian Widodo [15] menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Tim Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Balitbang Kemhan sebesar 15,9%. Dengan meningkatnya kompetensi maka personel Balitbang Kemhan lebih cepat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, bekerja dengan cepat dan mencapai kualitas dan kuantitas kerja, melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, disiplin dan patuh terhadap peraturan dan taat pada jam kerja, membina hubungan kerja dan mampu bekerjasama secara baik untuk mencapai kinerja tinggi. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Ibrahim et al. [18], yang menyimpulkan bahwa tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Penempatan (X3) terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis kelima menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Balitbang Kemhan sebesar 60,4%. Dengan perbaikan persyaratan penempatan secara tepat sesuai dengan syarat kualitas dan kualifikasi personel menyebabkan meningkatnya kinerja personel Balitbang Kemhan. Namun, dalam proses promosi tidak selalu merupakan pengalaman positif. Terdapat ketidakadilan, kesewenang-wenangan dan kerahasiaan dalam pengambilan keputusan yang dapat mengurangi efektivitas dari proses itu bagi semua pihak yang terlibat. Oleh karena itu, keputusan dalam proses promosi di beberapa perusahaan terlihat besar [19]. Selain itu, Tippe [20], menyatakan bahwa penempatan personel cenderung dilaksanakan dengan pendekatan formal sesuai prosedur administrasi dan berdasarkan keputusan personal atau “*like and dislike*”. Terdapat ketidaktaatan dan inkonsistensi terhadap prosedur serta masih kuatnya kecenderungan untuk bersikap subjektif. Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian Widodo [15] yang menyimpulkan bahwa penempatan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



V. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penempatan personel Balitbang Kemhan dengan kontribusi sebesar 62,2%.
2. Tim kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap penempatan personel Balitbang Kemhan dengan kontribusi sebesar 34%.
3. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Balitbang Kemhan dengan kontribusi sebesar 25,5%.
4. Tim Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Balitbang Kemhan dengan kontribusi sebesar 15,9%.
5. Penempatan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel Balitbang Kemhan dengan kontribusi sebesar 60,4%.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, maka peningkatan kompetensi, tim kerja dan ketepatan persyaratan penempatan akan berimplikasi pada semakin banyaknya personel Balitbang Kemhan yang memahami arti pentingnya penelitian dan pengembangan di jajaran Kemhan terutama dalam mendukung tugas dalam aspek pertahanan dan keamanan negara. Dengan memahami peningkatan kompetensi dan peningkatan kualitas tim kerja serta ketepatan persyaratan penempatan bagi personel Balitbang Kemhan, maka akan mendukung kontribusi bidang penelitian dan pengembangan di jajaran Kemhan dalam melaksanakan tugas pokok, peran, dan fungsinya pada aspek pertahanan dan keamanan negara baik dalam kondisi perang maupun damai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [2] Armstrong, M., and Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London : Kogan Page Limited.
- [3] Colquitt, J.A., Lepine, J.A., Wesson, M.J. (2015). *Organization Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace 4th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- [4] McShane, S. L., & Glinov, M. V. (2010). *Organization Behavior: Emerging Knowledge and Practice For The Real World Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- [5] Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] Aguinis, H. (2013). *Performance Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- [7] Kaswan. (2014). *Leadership and Teamworking*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Schermerhorn, J. (2011). *Organizational Behaviour*. Hoboken : John Wiley and Sons.
- [9] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10] Hendrawan, I., & Sylvia, Y. (2012). *Pengembangan Human Capital: Perspektif Nasional, Regional dan Global*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [11] Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- [12] Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Yuniarsih, T. & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI.



- [15] Widodo, S. (2020). The Effect of Task Competence, Placement, and Organisational Commitment on Performance: A Study in Airforce Command and Staff College in Lembang, Bandung. *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, *Scopus*, 11(8), 681-697.
- [16] Colquitt, J.A., Lepine, J.A., Wesson, M.J. *Organizational Behavior*. (2013). New York: McGraw Hill.
- [17] Nelson, Debra L. & Quick, James Campbell. (2006). *Organizational Behavior*. USA: South-Western, The Thomson Corporation.
- [18] Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- [19] Dessler, G. (2011). *Human Resource Management Twelve Edition* London: Pearson Education.
- [20] Tippe, S. (2012). *Human Capital Management Model Pengembangan Organisasi Militer Indonesia: Implementasi dan Kinerja Pengembangan SDM Perwira TNI*. Jakarta: Kompas Gramedia.