

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DISKOMINFO KOTA

Devi Fransiska Alverina
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
E-mail: deviverina0102@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Diskominfo Kota Solok. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua jumlah populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yang berjumlah 78 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian didapatkan berupa, 1) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Penempatan kerja terhadap Motivasi Kerja pada Diskominfo Kota Solok. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Produktivitas Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Diskominfo Kota Solok. 3) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Diskominfo Kota Solok. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Produktivitas Kerja pada Diskominfo Kota Solok. 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Diskominfo Kota Solok. 6) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Diskominfo Kota Solok. 7) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Diskominfo Kota Solok.

Kata Kunci: Penempatan Kerja , Produktivitas Kerja , Motivasi Kerja , Kinerja Pegawai.

***Abstract** – This research aims to determine the effect of work placement and work productivity on employee performance through work motivation as an intervening variable at the Solok City Communication and Information Department. The sampling technique in this study used the Saturated Sampling Technique, where the entire population in this study was sampled, totaling 78 people. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS. The research results obtained are, 1) There is a negative and insignificant influence between work placement and work motivation at the Solok City Communication and Information Office. 2) There is a positive and significant influence between Work Productivity and Work Motivation at the Solok City Diskominfo. 3) There is a negative and insignificant influence between Job Placement and Employee Performance at the Solok City Communication and Information Department. 4) There is a positive and significant influence between Work Productivity at the Solok City Diskominfo. 5) There is a positive and significant influence between Work Motivation on Employee Performance at the Solok City Diskominfo. 6) There is a negative and insignificant influence between Job Placement on Employee Performance through Work Motivation as an Intervening Variable at the Solok City Diskominfo. 7) There is a negative and insignificant influence between Work Productivity on Employee Performance through Work Motivation as an Intervening Variable at the Solok City Diskominfo.*

Keywords: Job Placement, Work Productivity, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama kegiatan suatu organisasi atau perusahaan, dan maju tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Menjadikan sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi fokus penting dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kinerja para pegawainya.

Menurut (Wahyuni & Pardamean, 2019) sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi – fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dan fungsinya tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pendayagunaan sumber daya manusia .

Diskominfo Kota Solok (Dinas Komunikasi dan Informatika) merupakan instansi yang bergerak di bidang komunikasi serta informatika yang mencakup telekomunikasi , sarana komunikasi dan deseminasi informasi, telematika, dan pengolahan data elektronik. Komunikasi pada organisasi menjadi keharusan bagi Dinas Komunikasi serta Informatika, sebab dari komunikasi yang dijalankan dalam bentuk koordinasi, mediasi, negosiasi dan konsultasi dapat menggali informasi dari setiap satuan kerja untuk kemudian disebarluaskan kepada Masyarakat.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo kota solok) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 36 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021, dengan tugas membantu Walikota untuk melaksanakan urusan komunikasi dan informatika, urusan statistik dan urusan persandian serta tugas pembantuan.

Kinerja Diskominfo Kota Solok (Dinas Komunikasi dan Informatika) merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran berdasarkan rencana Strategik (Renstra) dan rencana kinerja (Renja) yang telah disusun sebelumnya. Laporan Kinerja Diskominfo Kota Solok (Dinas Komunikasi dan Informatika) disusun berdasarkan laporan Capaian Kinerja yang dilaksanakan oleh Sekretariat, bidang IKP , bidang TKES , dan bidang IP.

Guna mencapai hasil kinerja terbaik, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok telah melakukan berbagai upaya untuk memberikan hasil terbaik bagi kinerja pegawainya. Namun di sisi lain, penempatan kerja yang tidak tepat juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu penempatan kerja sangatlah penting agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Perkembangan teknologi saat ini yang semakin maju mau tidak mau memaksa suatu Lembaga untuk mengikuti perkembangan tersebut jika suatu lembaga tidak dapat berpartisipasi dan memperhatikan hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan dalam suatu lembaga akan terhambat karena tidak mengikuti perkembangan tersebut. dengan perkembangan kecepatan ini. Persaingan yang terjadi akibat perkembangan teknologi. Dalam kehidupan, setiap orang membutuhkan informasi untuk mengembangkan kepribadiannya di lingkungan sosialnya. Atas dasar informasi, banyak hal tercipta, termasuk teknologi yang terus berkembang. Hal terpenting dalam komunikasi adalah informasi, karena tanpa informasi yang baik manusia tidak dapat berkomunikasi dengan baik, dan tanpa informasi manusia tidak dapat berkembang ke arah yang lebih baik.

Menurut (Cintia, 2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketetapan yang telah di tetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut .

Menurut (Muhammad, 2019) penempatan adalah menempatkan, mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Produktivitas kerja (Handoko, 2020) ialah ukuran perbedaan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang secara efektif serta efisien mencapai hasil atau tercapainya hasil kerja dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang digunakan dalam satuan waktu tertentu. Hasil perhitungan tersebut biasanya meliputi beban kerja seseorang selama jangka waktu tertentu, dengan memperhitungkan biaya yang dikeluarkan oleh orang tersebut untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin efisien seseorang memanfaatkan sumber daya yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan, semakin besar nilai produktivitas kerjanya.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut (RINGO, 2021) motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Capaian Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok
(Diskominfo Kota Solok) Tahun 2019 – 2021**

No	Indikator Kinerja	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
I	Indeks e-government kota solok	2,75	2,80	3,00	2,55	3,50	2,34
1	Tingkat maturitas tata Kelola TI kota solok	3,00	2,89	3,00	3,11	3,50	2,50
2	Tingkat Implementasi e-government	2,50	2,67	3,00	2,86	3,50	3,24
II	Indeks Keterbukaan Informasi Publik	75	67,57	85	70,44	90	30,88
3	Indeks Pelayanan Informasi Publik	75	75	85	83,33	90	90
4	Persentase berita OPD yang diterbitkan	85	85	85	85	90	90
5	Persentase Pengaduan yang Diselesaikan	100	100	100	100	100	100

(Sumber : *Diskominfo Kota Solok Tahun 2019-2021*)

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat keterangannya bahwa capaian kinerja pegawai Diskominfo Kota Solok semakin menurun contohnya saja pada tahun 2019-2021 di capaian kinerja bagian tingkat implementasi e-government pada tahun 2019 target 2,50 dan realisasinya sebesar 2,67 atau disebut melebihi target dan pada tahun 2020 terdapat penurunan dimana targetnya 3,00 dimana realisasinya sebesar 2,86 dan pada tahun 2021 terdapat penurunan dimana targetnya 3,50 dimana realisasinya sebesar 3,24.

Berdasarkan pernyataan diatas , terlihat bahwa dalam upaya meningkatkan efisiensi kerja pegawai Diskominfo Koto Solok , Lembaga tersebut masih menemui kendala kendala yang mungkin menyulitkan Lembaga tersebut dalam mencapai tujuan. Faktor penyebab yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai antara lain adalah kurang sesuai penempatan kerja pada Diskominfo Kota Solok , penempatan kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kerjanya yang dapat berdampak buruk pada pekerjaan yang di hasilkan nantinya atau yang akan dicapai pegawai.

METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independent

Variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Penempatan kerja (X1), dan

Produktivitas Kerja (X2).

b. Variabel Dependent

Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

c. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati atau di ukur. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (Z).

2. Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Diskominfo Kota Solok dan Pemangku Kepentingan lain yang berjumlah 78 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua jumlah populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yang berjumlah 78 orang.

3. Kisi-Kisi Variabel Penelitian

Tabel Kisi-Kisi Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	No Item
1	Kinerja Pegawai (Mangkunegara dalam Maryati (2021)	1. Kualitas kerja	3	1,2,3
		2. Kuantitas Kerja	3	1,2,3
		3. Pelaksanaan tugas	3	1,2,3
		4. Tanggung Jawab	3	1,2,3
2	Penempatan kerja (Suwatno dalam Maartje Paais, 2020)	1. Pendidikan	3	1,2,3
		2. Pengetahuan Kerja	3	1,2,3,
		3. Keterampilan Kerja	3	1,2,3
3	Produktivitas kerja (Edy Sutrisno (2019)	1. Kemampuan	3	1,2,3
		2. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai	3	1,2,3
		3. Semangat Kerja	3	1,2,3
		4. Pengembangan diri	3	1,2,3
		5. Mutu	3	1,2,3
		6. Efisiensi	3	1,2,3
4	Motivasi Kerja (Hafidzi dkk (2019)	1. Kebutuhan fisik	3	1,2,3
		2. Kebutuhan rasa aman	3	1,2,3
		3. Kebutuhan sosial	3	1,2,3
			3	1,2,3

		4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai	3	1,2,3
Jumlah Pernyataan				54

4. Uji Hipotesis

Dalam menguji Hipotesis ini adalah nilai yang terdapat pada *output path Coefficient* dan *Indirect Effect* pada smart PLS 3.0, uji ini menggunakan algoritma *boostsrapping*. *Path Coefficient* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening. Dalam PLS *Path Coefficient* digunakan untuk melihat signifikansi dari kekuatan hubungan antara konstruk dan juga untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Langsung

Uji Path Coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variable independen Penempatan Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (X2) terhadap variable dependen Kinerja Pegawai (Y). Berikut merupakan uji path coefficient yang telah dilakukan:

Hasil Uji Path Coefficient Direct Effect

Variabel Penelitian	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>	<i>Keterangan</i>
X1 => Z	0,203	0,239	0,194	1.043	0,297	Ditolak
X2 => Z	0,644	0,605	0,200	3,225	0,001	Diterima
X1 => Y	0,203	0,214	0,127	1,591	0,112	Ditolak
X2 => Y	0,472	0,439	0,130	3,623	0,000	Diterima
Z => Y	0,245	0,262	0,099	2,841	0,013	Diterima

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja dan pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Masing-masing pembahasan hipotesis dijelaskan dengan rinci dibawah ini:

1. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,203 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1.043 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,297 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima H1 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Diskominfo Kota Solok.

2. Pengaruh Produktivitas Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,644 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3,225 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak H2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Produktivitas Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Diskominfo Kota Solok.

3. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,203 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,591 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,112 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima H3 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Diskominfo Kota Solok.

4. Pengaruh Produktivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,472 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3,623 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak H4 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Diskominfo Kota Solok.

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,245 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2,481 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,013 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak H5 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Diskominfo Kota Solok.

b. Hipotesa Secara Tidak langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program Smart PLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
X1=> Z=> Y	0,050	0,062	0,059	0,838	0.402	Ditolak
X2 =>Z=> Y	0,158	0,159	0,081	1,953	0,051	Ditolak

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

6. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kinerja Pegawai

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,050 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($0,838 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,402 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima H6 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kinerja Pegawai pada Pegawai Diskominfo Kota Solok.

7. Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kinerja Pegawai

Dari Tabel di atas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,158 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,953 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,051 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima H7 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Produktivitas Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kinerja Pegawai pada Pegawai Diskominfo Kota Solok

8. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Diskominfo Kota Solok. Dimana nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1.043 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,297 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima H1 ditolak.

Hasil dari pengujian ini dipengaruhi sebagian besar oleh Penempatan kerja, dimana indikator hubungan dengan rekan kerja memiliki nilai yang tinggi yaitu 0,848 . Hal ini berarti indikator pada Penempatan kerja, tersebut memiliki pengaruh yang cukup tinggi dibandingkan indikator lainnya dalam mempengaruhi variabel lainnya. Selain itu penelitian ini juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dimana indikator kebutuhan rasa aman yang memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu 0,838.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hardono et al ,2019), dimana ia menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Produktivitas Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Produktivitas Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Diskominfo Kota Solok. Dimana nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3,225 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak H2 diterima.

Hasil dari pengujian ini dipengaruhi sebagian besar oleh Produktivitas Kerja, dimana kemampuan memotivasi dapat mempengaruhi indeks kinerja pegawai serta mendorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi, serta kemampuan dalam berkomunikasi merupakan salah satu hal sangat penting dalam sebuah hubungan kerja/instansi. Komunikasi menjadi penghubung antara rekan kerja agar pesan yang diberikan dapat diteruskan dengan baik dan sebagaimana mestinya.

3. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penempatan Kerja Pegawai harus tepat sehingga akan meningkatkan hasil Kinerja Pegawai yang dihasilkan lebih memuaskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Diskominfo Kota Solok. Dimana nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1.591 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,112 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima H3 ditolak..

Hasil dari pengujian ini dipengaruhi sebagian besar oleh Penempatan kerja, dimana indikator hubungan dengan rekan kerja memiliki nilai yang tinggi yaitu 0,848. Hal ini berarti indikator pada Penempatan kerja, tersebut memiliki pengaruh yang cukup tinggi dibandingkan indikator lainnya dalam mempengaruhi variabel lainnya. Selain itu penelitian ini juga dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai dimana indikator kualitas dan kuantitas yang memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu 0,826.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh ((Setiawan & Bagia, 2021), dimana ia menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Produktivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Diskominfo Kota Solok. Dimana nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($5,455 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak H4 diterima.

Hasil dari pengujian ini dipengaruhi sebagian besar oleh Produktivitas Kerja, dimana kemampuan kinerja pegawai dapat mendorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi sehingga hasil yang akan dicapai dapat memuaskan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Diskominfo Kota Solok. . Dimana nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($1,861 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,063 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_5 ditolak. Hipotesis H_5 dalam Penelitian ini Ditolak.

Hasil dari pengujian ini dipengaruhi sebagian besar oleh Motivasi Kerja dimana indikator kebutuhan rasa aman yang memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu 0,838. Selain itu penelitian ini juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai dimana indikator kualitas dan kuantitas memiliki outer loading yang cukup tinggi yaitu 0,826.

6. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) melalui Kinerja Pegawai (Y) sebagai Variabel Intervening .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kinerja Pegawai pada Diskominfo Kota Solok. Dimana nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($0,838 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,402 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_6 ditolak.

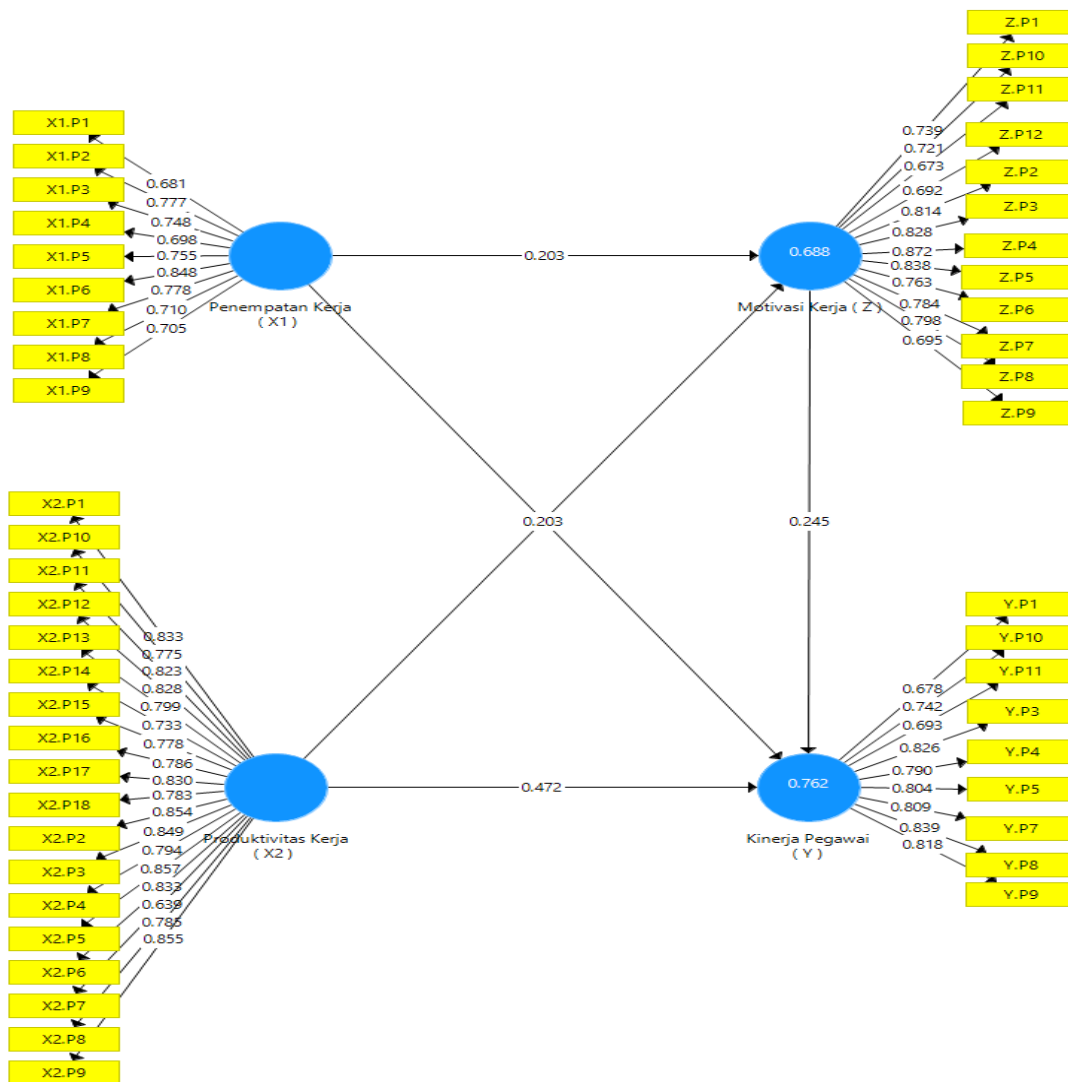
Dapat disimpulkan Motivasi kerja belum cukup mampu memediasi pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai secara maksimal. Indikator Motivasi Kerja memiliki nilai paling tinggi yaitu 0,838. pada kebutuhan rasa aman yang Positif dan yang terendah yaitu kebutuhan akan penghargaan nilai nya yaitu 0,673.

7. Pengaruh Produktivitas Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) melalui Kinerja Pegawai (Y) sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Produktivitas Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kinerja Pegawai pada Pegawai Diskominfo Kota Solok. Dimana nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,953 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,051 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_7 ditolak.

Dapat disimpulkan Motivasi kerja belum cukup mampu memediasi pengaruh Produktivitas Kerja terhadap kinerja pegawai secara maksimal. Indikator Motivasi Kerja memiliki nilai paling tinggi yaitu 0,838 pada kebutuhan rasa aman yang Positif dan yang terendah yaitu kebutuhan akan penghargaan yaitu 0,673.

9. Evaluasi Nilai R Square



Hasil analisis nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Hasil R² sebesar 0,34 - 0,67 mengindikasikan bahwa model “baik”, 0,20 - 0,33 mengindikasikan model “moderat”, dan nilai 0 - 0,19 mengindikasikan model “lemah” (Jansen (2019) Berikut ini adalah hasil perhitungan R-square melalui SmartPLS :

Hasil Uji R-Square (R²)

Variabel Penelitian	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.762	0.753
Motivasi Kerja (Z)	0.688	0.679

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Dari tabel di atas hasil R-Square (R²) dari Kinerja Pegawai 0,762 yang berarti Penempatan Kerja dan Produktivitas Kerja berpengaruh sebesar 76,2 % terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya yang sebesar 23,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti oleh peneliti. Nilai R² 0,762 mengindikasikan bahwa model struktural dinilai baik dalam mengukur variasi nilai dari variabel Kinerja Pegawai. Nilai (R²) dari Motivasi

Kerja 0,688 yang berarti Penempatan Kerja dan Produktivitas Kerja berpengaruh sebesar 68,8 % terhadap Motivasi Kerja sedangkan sisanya yang sebesar 31,2 % dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti oleh peneliti. Nilai R^2 0,688 mengindikasikan bahwa model struktural dinilai baik dalam mengukur variasi nilai dari variabel Motivasi Kerja.

Hasil Adjusted R-Square dari Kinerja Pegawai 0,753 yang berarti Penempatan Kerja dan Produktivitas Kerja berpengaruh sebesar 75,3 % terhadap Kinerja Pegawai, dan sisanya 24,7 % didorong oleh variabel diluar yang diteliti oleh peneliti. Nilai *Adjusted R-Square* dari Motivasi Kerja 0,679 yang berarti Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 67,9 % terhadap Motivasi Kerja sedangkan sisanya yang sebesar 32,1 % didorong oleh variabel diluar yang diteliti oleh peneliti.

10. Analisis Pengujian F-Square (F^2)

Uji ini dilakukan untuk menganalisis tingkat pengaruh prediktor variable laten apakah lemah, medium atau besar pada tingkat struktural. Nilai F 2 menjadi landasan apakah variabel cocok atau tidak untuk digunakan dalam model penelitian. Effect Size (F^2) : dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel laten, dengan kriteria 0,02 menunjukkan pengaruh rendah, 0,015 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 untuk pengaruh tinggi (Firdausi and Nuryana 2023) Apabila nilai F^2 memiliki pengaruh yang lemah maka berdampak pada ditolaknya hipotesis penelitian pada saat pengujian hipotesis. Berikut adalah hasil pengujian untuk F-Square dalam penelitian ini:

Hasil Uji F-Square (F^2)

Variabel Penelitian	F-Square (F^2)	Keterangan
Penempatan Kerja (X1) > Kinerja Pegawai (Y)	0,035	Tinggi
Penempatan Kerja (X1) > Motivasi Kerja (Z)	0,028	Rendah
Produktivitas Kerja (X2) > Kinerja Pegawai (Y)	0,154	Tinggi
Produktivitas Kerja (X2) > Motivasi Kerja (Z)	0,279	Tinggi
Motivasi kerja (Z) > Kinerja Pegawai (Y)	0,079	Tinggi

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian F-Square pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Penempatan Kerja (X1) > Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat pengaruh yang tinggi karena melebihi dari nilai 0.035 yaitu 0.035. Pada variabel Penempatan Kerja (X1) > Motivasi Kerja (Z) memiliki tingkat pengaruh yang rendah karena kurang dari nilai 0.02 yaitu 0.028. Pada variabel Produktivitas Kerja (X2) > Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat pengaruh yang tinggi karena melebihi nilai 0.035 yaitu 0.154. Pada variabel Produktivitas Kerja (X2) > Motivasi Kerja (Z) memiliki tingkat pengaruh yang tinggi karena melebihi nilai 0.35 yaitu 0.279. Pada variabel Motivasi Kerja (Z) > Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat pengaruh yang tinggi karena melebihi nilai 0.35 yaitu 0.079. Dengan demikian, penggunaan prediksi tiap variabel cocok digunakan dalam model penelitian.

11. Analisis Pengujian Q-Square (Q^2)

Prediction relevance (Q square) atau dikenal dengan StoneGeisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 kecil, 0,15 sedang dan 0,35 besar. Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif (Panji Yudha and Noza 2023) Berikut adalah hasil pengujian untuk Q-Square dalam penelitian ini :

Hasil Uji Q-Square (Q^2)

	SSQ	SSE	Q-Square
Kinerja Pegawai (Y)	702.000	399.339	0,431
Motivasi Kerja (Z)	936.000	60.952	0,358

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian F-Square pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Q^2 pada Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0,431 lebih besar dari 0,35 yang berarti Kinerja Pegawai (Y) memiliki relevansi prediksi kuat dan Q^2 pada Motivasi Kerja (Z) yaitu 0,358 lebih besar dari 0,35 yang berarti Motivasi Kerja (Z) memiliki relevansi prediksi kuat.

12. Analisis Pengujian *Goodness of Fit* (GoF)

Penilaian Fit Model

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.086	0.086
d_ ULS	8.747	8.747
d_ G	7.568	7.568
Chi-Square	2216.714	2216.714
NFI	0,547	0,547

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) berada dibawah 0.10 yaitu 0,086 yang mana berarti model memiliki kecocokan anatar korelasi. Normal Fix Index (NFI) menghasilkan nilai antara 0 dan 1, dimana semakin mendekati 1 maka model akan semakin baik atau sesuai kriteria, pada model ini NFI bernilai 0.547.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Diskominfo Kota Solok. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja tidak selalu dapat meningkatkan Motivasi Kerja .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Produktivitas Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Diskominfo Kota Solok. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja dapat meningkatkan motivasi kerja.
3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Diskominfo Kota Solok. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja tidak selalu dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Diskominfo Kota Solok. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Diskominfo Kota Solok. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. 117
6. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Pegawai Diskominfo Kota Solok.
7. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Diskominfo Kota Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Divisi Quality Assurance PT. Dankos Farma. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 7–26.
- Cintia, D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Lampung. *Cintia, Dea*, 5(3), 248–253.
- Engel. (2019). Pengaruh Kinerja. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 11–30.
- Muhammad, A. (2019). Bab II Pengaruh Penempatan Kerja dan beban kerja Terhadap Prestasi Kerja.

- Manajemen Sumber Daya Manusia, 53(9), 1689–1699.
- RINGO, E. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 22 Bandung. 12(1), 11–33. [http://repository.unpas.ac.id/53533/7/BAB 2.pdf](http://repository.unpas.ac.id/53533/7/BAB%202.pdf)
- Afandi. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. 15(2), 1–23.
- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Gema Insani Press Di Depok. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 163–177. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2332>
- Anang Firmansyah, & Budi Mahardika. (2020). Pengantar Manajemen. 1–21.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 1–19.
- Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, S.T., S.E., M.MT., CIRR., C. (2020). Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai. 1–23.
- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In CV. Eureka Media Aksara.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Fauzi, H. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. *J-Aksi : Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 3(2), 304–313. <https://doi.org/10.31949/jaksi.v3i2.3002>
- Finthariasari, M & Saputri, D. . (2020). *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e-ISSN 2723-424X ||Volume||1||Nomor||1||Juli ||2020|| Website: www.jurnal.imsi.or.id. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1, 128–136.
- Guarango, P. M. (2022). No Title7, הכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העיניים. הארץ, (8.5.2017), 2003–2005.
- Handoyo, M. A. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). the Effect of Placement and Work Loads on Work Motivation and Its Impact on Employee ' S Work Achievement. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.
- ICES. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 4(March), 1–19.
- Ii, B. A. B., Teori, A. L., & Pegawai, K. (2019). 19 Pengaruh Karakteristik Individu..., Rizma Ayu Ningtyas, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022. 19–57.
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2021). No Title.
- Khoerunnisa, N. N. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stikes Dharma Husada Bandung. Skripsi.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itcd). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom*, 2019, 11–25. [https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal Musyadad Malawat_BAB II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal%20Musyadad%20Malawat_BAB%20II.pdf)
- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A., Munawarah, S. H., Misnaniarti, M., Isnurhadi, I., Komunitas, J. K., Rumbai, P., City, P., Komitmen, P., Kbpkp, P., Commitment, S., Kbpkp, F., Dewi, N. M. ., Hardy, I. P. D. ., Sugianto, M. ., 19, T., Ninla Elmawati Falabiba, Anton Kristijono, Sandra, C., Herawati, Y. T., ... Kesehatan, I. (2019). Produktivitas. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(1), 1–33. <https://www.bertelsmann->
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Muhammad, A. (2019). Bab II Pengaruh Penempatan Kerja dan beban kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 53(9), 1689–1699.

- Nugroho, W. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Agregat Prima Indonesia (Studi pada karyawan Bagian Produksi). *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 8–32.
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 160–167. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2178>
- Panjaitan, M. (2019). Indikator Produktivitas. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Pustaka, T., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2020). 8.Bab 2 (1). 10–41.
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Renita. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Tehadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kabanjahe. 8–42. <http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB II.pdf>
- RINGO, E. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 22 Bandung. 12(1), 11–33. <http://repository.unpas.ac.id/53533/7/BAB 2.pdf>
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28625>
- Susanto, Y. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i3.12627>
- Susanto, Y., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 134–140.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *JUPIMAN : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Uhing. (2019). Pengertian Motivasi Kerja. *Motivasi Kerja Di Dalam Perusahaan*, 15–36.
- Wahyuni, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 206–219. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2556>
- Ii, B. A. B., Teori, A. L., & Pegawai, K. (2019). 19 Pengaruh Karakteristik Individu..., Rizma Ayu Ningtyas, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022*. 19–57.
- Khoerunnisa, N. N. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stikes Dharma Husada Bandung. *Skripsi*.
- Kurniati, I. D., Setiawan, R., Rohmani, A., Lahdji, A., Tajally, A., Ratnaningrum, K., Basuki, R., Reviewer, S., & Wahab, Z. (2019). *Buku Ajar*.
- Uhing. (2019). Pengertian Motivasi Kerja. *Motivasi Kerja Di Dalam Perusahaan*, 15–36.
- Kurniati, I. D., Setiawan, R., Rohmani, A., Lahdji, A., Tajally, A., Ratnaningrum, K., Basuki, R., Reviewer, S., & Wahab, Z. (2019). *Buku Ajar*.