

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PROMOSI JABATAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) PADANG

Monica Diwenia¹, Lusiana², Mardhatila Fitri Sopali³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: monicadiwenia003@gmail.com¹, lusiana9157@gmail.com², mardhatila@upiyptk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Padang. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Padang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Motivasi Kerja. Tidak terdapat pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan. Tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Promosi Jabatan. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Promosi. Motivasi Kerja memediasi Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan. Motivasi Kerja memediasi Kompetensi terhadap Promosi Jabatan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Motivasi Kerja, Promosi Jabatan.

Abstract – This research aims to determine and try to analyze the influence of education level and competency on position promotion with work motivation as an intervening variable at PT. PLN (Persero) Padang. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are employees of PT. PLN (Persero) Padang. The results of the research found that there is an influence between education level and work motivation. There is an influence between Competency and Work Motivation. There is no influence between Education Level on Position Promotion. There is no influence between Competency on Job Promotion. There is an influence between work motivation and promotion. Work Motivation mediates Education Level on Job Promotion. Work Motivation mediates Competence towards Position Promotion.

Keyword: Education Level, Competency, Work Motivation, Position Promotion.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Karyawan yang tidak maksimal.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang berdasarkan Undang-undang 30

Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut.

Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT. PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik. Melihat banyaknya keluhan- keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik selama ini. PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat khususnya Area Padang, sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menggunakan tolak ukur penilaian kinerja secara subjektif dan objektif berupa situasi dan kondisi lingkungan dan suasana kerja yang baik, penghargaan kepada karyawan berprestasi, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, jaminan yang diberikan oleh perusahaan, kehadiran yang teratur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kemampuan berkomunikasi dan tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan agar dapat mempermudah dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab sebagai karyawan secara efektif.

Berikut tabel tingkat promosi jabatan karyawan pada PT. PLN (Persero) Padang Tahun 2019-2023:

Tabel 1
Tingkat Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Padang Tahun 2019-2023

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Promosi |
|-------|-----------------|----------------|
| 2019 | 82 | 7 |
| 2020 | 86 | 6 |
| 2021 | 84 | 5 |
| 2022 | 85 | 10 |
| 2023 | 85 | 8 |

Sumber: PT. PLN (Persero) Padang

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero) Padang dan jumlah promosi jabatan dari tahun 2019-2023 berfluktuasi. Promosi jabatan yang paling banyak dilakukan pada tahun 2022 sebanyak 10 orang, dan yang paling sedikit pada tahun 2021 yaitu hanya 5 orang. Disinyalir disebabkan oleh tingkat pendidikan yang masih belum sesuai, kompetensi pada karyawan yang masih belum maksimal dan masih rendahnya motivasi yang diberikan pada karyawan. Kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus kemudian tanggung jawab yang masih rendah. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan Promosi Jabatan rendah. Kemudian faktor psikologis yang kurang dapat menyebabkan Promosi Jabatan rendah. Masih rendahnya semangat kerja pada karyawan dan disiplin kerja yang kurang optimal.

Dimana dalam pelaksanaan tahapan sistem promosi jabatan di PT. PLN (Persero) Padang yang menjadi tolak ukurnya ialah *Grade* (Golongan Pangkat), tingkat pendidikan, kompetensi, dan motivasi yang baik. Hal inilah yang menjadi patokan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Dimana menurut (Harini and Damayanti 2018) berpendapat bahwa promosi jabatan

adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan semangat kinerja karyawan. Jika promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi maka hal itu bisa menambah motivasi untuk meningkatkan semangat kerja sehingga diharapkan tercapai produktivitas tinggi di perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan, salah satunya ialah tingkat pendidikan. Dimana menurut (Juliana, 2019) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Selain tingkat pendidikan, kompetensi juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan. Dimana menurut (Martono dkk, 2019) Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Kemudian motivasi juga dapat mempengaruhi promosi jabatan. Dimana menurut (Nafi' Atqiya 2019) Motivasi Kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi Kerja adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Dalam penelitian (Suryananda, 2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasional Terhadap Keterikatan Pekerja Di Kantor Pusat Pt Pemodal Nasional Madani (Persero). Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Victoria & Rahardja, 2018) Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K . R. M. T Wongsonegoro Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Dalam penelitian (Nursaimatussaddiya, 2021) *The Effect of Education Levels and Office Promotion on the Performance of Civil Employees in The Regional Civil Office Environment Of Serdang Bedagai Regency*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Dalam penelitian (Gesta, 2021) *The Influence of Education and Work Experience on Keuchik Leadership and Performance in Regional Designed New Autonomy for Aceh Malacca District North Aceh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Komang, 2020) *The Influence of Job Experience, Education Level, and Employee Loyalty on Job Promotion*. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Dalam penelitian (Putra F. et al., 2018) Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Keterikatan Karyawan Di Pt. Wahana Nismo Manado. Hasil penelitian menunjukkan Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Dalam penelitian (Muhammad, 2018) Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis. Hasil Penelitian menunjukkan Kompetensi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Dalam penelitian (Reny, 2022) *The Effect of Competence, Training and Career Development On Employee Performance At PT. Citibank*. Hasil Penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Dalam penelitian (Gunawan, 2022) *The Influence of Competence and Work Experience on Position Promotion through*

Job Performance at PT. Bank Sumut Head Office. Hasil Penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2021) *The Influence of Work Competence and Mutation on Job Promotion at Finishing Department of CV Laksana Karoseri Ungaran.* Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmatullah et al., 2019) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan: Studi Kasus di PT House The House Bandung.* Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Promosi Jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dairil, 2019) *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah & D.I.Y).* Hasil penelitian Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan Terhadap Promosi Jabatan Melalui Motivasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Olan, 2021) *Effects of Motivation on Staff Performance and Job Satisfaction in The University of Ilorin Library.* Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Promosi Jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Irwan, 2022) *The Effect of Work Motivation on Job Promotion: Evidence from PT. Beiersdorf Indonesia.* Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Promosi Jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Syam, 2023) *he Effect of Work Experience, and Motivation on Job Promotion at the Regional Revenue Agency, Kolaka Regency, Southeast Sulawesi Province.* Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Padang.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Padang. Bertempat di Jalan Raya By Pass Km. 6, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25147. Menurut (Sugiyono, 2019), mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 85 orang. Menurut (Sugiyono, 2019), mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Karena Populasi dalam penelitian ini adalah 85 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) Padang. Maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu sampling jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partical Least Square* (PLS) SmartPLS 3. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode yang *power full* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel

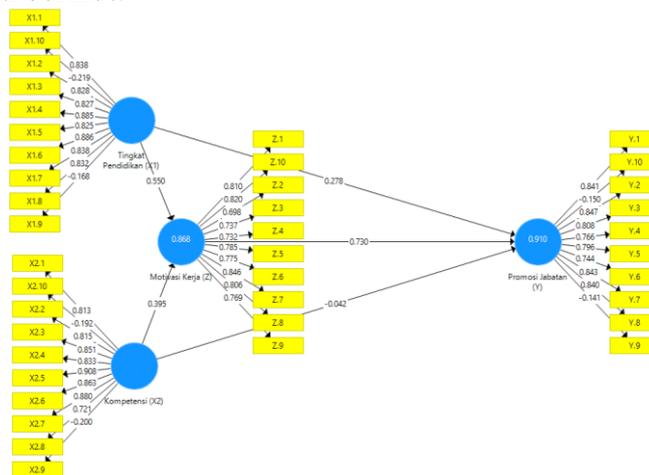
tidak harus besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. *Convergent Validity* dari Outer Model dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel dapat dinilai melalui nilai *outer loading* dari masing- masing konstruk atau variabel.

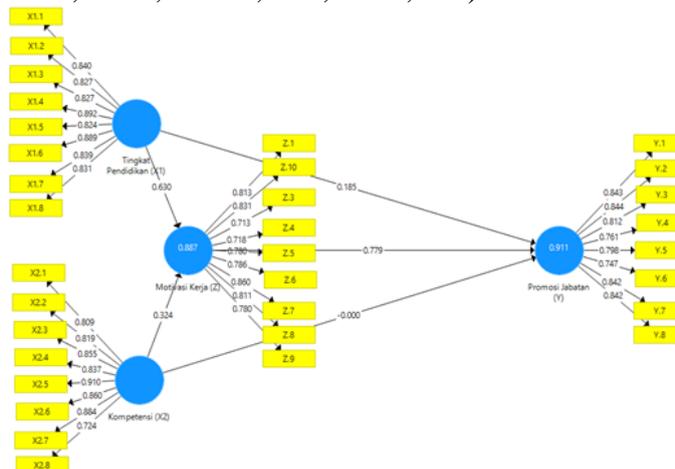
Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,5. Dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1

Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,5 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,5 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9, X2.10, Y.9, Y.10, Z.2).



Gambar 2

Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 2
Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

| Variabel | AVE |
|-------------------------|-------|
| Tingkat Pendidikan (X1) | 0,716 |
| Kompetensi (X2) | 0,704 |
| Promosi Jabatan (Y) | 0,659 |
| Motivasi Kerja (Z) | 0,623 |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian *Reliabilitas (Cronbach's Alpha)*

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

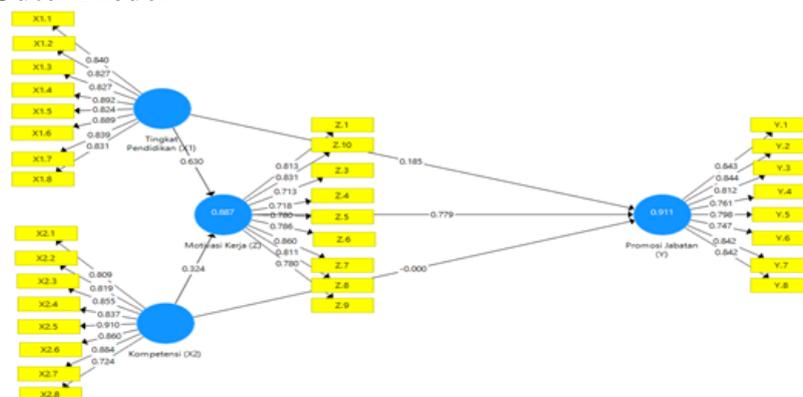
Tabel 3
Nilai Reliabilitas

| Konstruk (Variabel) | <i>Cronbachs Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> | Keterangan |
|-------------------------|------------------------|------------------------------|------------|
| Tingkat Pendidikan (X1) | 0,943 | 0,953 | Reliabel |
| Kompetensi (X2) | 0,939 | 0,950 | Reliabel |
| Promosi Jabatan (Y) | 0,926 | 0,939 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (Z) | 0,924 | 0,937 | Reliabel |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Persamaan Outer Model



Gambar 3
Hasil Outer Loading

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Motivasi Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$.
- Motivasi Kerja = $0,630 X_1 + 0,324 X_2 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Promosi Jabatan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Promosi Jabatan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- Promosi Jabatan = $0,185 X_1 - 0,000 X_2 + 0,779 Z + e_1$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4:

Tabel 4
Evaluasi Nilai R Square

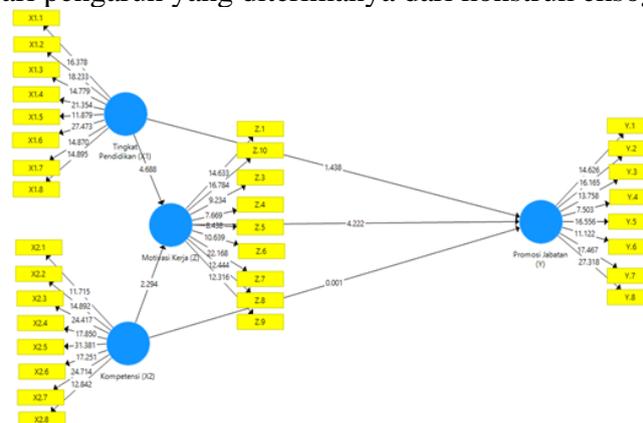
| Variabel | R Square | R Square Adjusted |
|---------------------|----------|-------------------|
| Promosi Jabatan (Y) | 0,911 | 0,907 |
| Motivasi Kerja (Z) | 0,887 | 0,884 |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Pada table 4 terlihat nilai R2 konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,887 atau sebesar 88,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Tingkat Pendidikan dan Kompetensi. Sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R2 untuk kontrak Promosi Jabatan sebesar 0,911 atau sebesar 91,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Promosi Jabatan. Sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 4
Structural/Inner Model

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 5.

Pengaruh Langsung

Tabel 5
Result For Inner Weight

| Hubungan Langsung | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standart Deviation (STDEV) | T-Statistic | P-Values |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------|----------|
| Tingkat Pendidikan => Motivasi Kerja | 0,630 | 0,626 | 0,134 | 4,688 | 0,000 |
| Kompetensi => Motivasi Kerja | 0,324 | 0,333 | 0,141 | 2,294 | 0,022 |
| Tingkat Pendidikan => Promosi Jabatan | 0,185 | 0,169 | 0,129 | 1,438 | 0,151 |
| Kompetensi => Promosi Jabatan | -0,000 | 0,022 | 0,155 | 0,001 | 0,999 |
| Motivasi Kerja => Promosi Jabatan | 0,779 | 0,770 | 0,184 | 4,222 | 0,000 |

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Tingkat Pendidikan, Kompetensi terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Tidak Langsung

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

Tabel 6
Result Path Analysis

| Hubungan Tidak Langsung | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standar Deviatio (STDEV) | T-Statistic (O/STDEV) | P-Values |
|---|---------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------|----------|
| Tingkat Pendidikan => Motivasi Kerja => Promosi Jabatan | 0,491 | 0,488 | 0,178 | 2,758 | 0,006 |
| Kompetensi => Motivasi Kerja => Promosi Jabatan | 0,252 | 0,249 | 0,116 | 2,184 | 0,029 |

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Tingkat Pendidikan, Kompetensi melalui Motivasi Kerja terhadap Promosi Jabatan.

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Pernyataan | Nilai Koefisien | T Statistik | P-Value | Keterangan |
|-----------|---|-----------------|--------------|--------------|--|
| H1 | Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. PLN (Persero) Padang | 0,630 | 4,688 > 1,96 | 0,000 < 0,05 | Diterima, Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 4,688 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 |
| H2 | Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Padang | 0,324 | 2,294 > 1,96 | 0,022 < 0,05 | Diterima, Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,294 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,022 lebih kecil dari 0,05 |
| H3 | Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan PT. PLN (Persero) Padang | 0,185 | 1,438 < 1,96 | 0,151 > 0,05 | Ditolak, Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 1,438 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,151 lebih besar dari 0,05 |
| H4 | Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada PT. PLN (Persero) Padang | -0,000 | 0,001 < 1,96 | 0,999 > 0,05 | Ditolak, Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 0,001 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,999 lebih besar dari 0,05 |
| H5 | Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada PT. PLN (Persero) Padang | 0,779 | 4,222 > 1,96 | 0,000 < 0,05 | Diterima, Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 4,222 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 |
| H6 | Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Promosi Jabatan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Padang | 0,491 | 2,758 > 1,96 | 0,006 < 0,05 | Diterima, Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,758 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,006 lebih kecil dari 0,05 |
| H7 | Kompetensi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Padang | 0,252 | 2,184 > 1,96 | 0,029 < 0,05 | Diterima, Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,184 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,029 lebih kecil dari 0,05 |

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat

mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,630 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,688 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $4,688 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja PT. PLN (Persero) Padang. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Suryananda, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,324 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,022 kecil dari alpha 5% yaitu $0,022 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,294 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,294 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Padang. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Putra F. et al., 2018), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan yaitu 0,185 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,151 besar dari alpha 5% yaitu $0,151 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,438 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $1,438 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Promosi Jabatan PT. PLN (Persero) Padang. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Victoria & Rahardja, 2018), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan yaitu -0,000 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompetensi terhadap Promosi Jabatan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,999 besar dari alpha 5% yaitu $0,999 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,001 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,001 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. PLN (Persero) Padang. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Muhammad, 2018), dengan hasil

penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kompetensi terhadap Promosi Jabatan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Promosi Jabatan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Promosi Jabatan yaitu 0,779 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Promosi Jabatan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,222 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $4,222 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. PLN (Persero) Padang Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rachmatullah et al., 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Promosi Jabatan.

6. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan melalui Motivasi Kerja yaitu 0,491 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan melalui Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,758 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,758 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Padang, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

7. Pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening.

Pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan melalui Motivasi Kerja Karyawan yaitu 0,252 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompetensi terhadap Promosi Jabatan melalui Motivasi Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,029 kecil dari alpha 5% yaitu $0,029 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,184 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,184 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Padang. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Padang.
2. Terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Padang.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. PLN (Persero) Padang.

4. Tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Promosi Jabatan pada PT. PLN (Persero) Padang.
5. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. PLN (Persero) Padang.
6. Motivasi Kerja memediasi Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. PLN (Persero) Padang.
7. Motivasi Kerja memediasi Kompetensi terhadap Promosi Jabatan pada PT. PLN (Persero) Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmaliyah, M. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2019). Kinerja Karyawan. 4(1), 121–130.
- Andini. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung Rizky Andini 1 , Badia Perizade 2 , & Agustina Hanafi 3. 1, 35–44.
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, N., & Bopeng, L. S. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 292. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20>
- Dairil. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah & D.I.Y). In *Handbook of Pediatric Retinal OCT and the Eye-Brain Connection* (pp. 285–287). <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-60984-5.00062-7>
- Effendy. (2014). Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya. Remaja Rosda Karya.
- Erni Yuningsih & Ardianti, 2019. (2019). *Jurnal Visionida*, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019. 5, 46–57.
- Fransiska Ekobelawati. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 3(2), 20–23. <https://doi.org/10.54526/jes.v3i2.4>
- Harini, S., & Damayanti, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316>
- Herani, J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Loyalitas Merek Melalui Kepuasan Pelanggan (Studi pada Pelanggan Bengkel Yamaha 2 Mei Bandar Lampung). *Universitas Lampung*, 301(5), 83.
- Irwan, & Adam, K. (2019). Metode Partial Least Square (PLS) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Teknosains*, 9(1), 53–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/teknosains.v9i1.1856>
- Iv, N., & Tobasari, K. (2019). Pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara iv kebun tobasari. 3(1).
- Kalika, C. V., & Di, I. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- KARTIKASARI, M. (2018). Pengaruh Pengalama Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 559–566.
- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 612–620. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Martono dkk, 2018. (2019). First-principles study of structural and optoelectronic properties of CsSnI₃-yFy (y = 0, 1, 2, 3) perovskites. *Indian Journal of Physics*, 69–78. <https://doi.org/10.1007/s12648-019-01598-1>
- Muhammad, yogi pratama. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis. *JOMFekom*, 4(1), 843–857.
- Nafi' Atqiya, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang.

- Novita.S. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap. 5415, 199–220.
- Prabowo, B. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). 32(1), 106–113.
- Purba, T. C., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., & Perpajakan, P. S. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja.
- Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi Pada Karyawan Pt. Bintang Wahana Tata. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 54. <https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317>
- Putra F. et al. (2018). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatankerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di Pt . Wahana Nismo Manado Analysis of Effect of Perceived Organizational Support and Job Involvement To Employee Engagement At Pt . Wahana Nismo Manado. *Issn*, 6(2), 620–628.
- Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus di PT House The House Bandung. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 2919–2927.
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru Di Smkn 3 Kota Bengkulu. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 64–76. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.64-76>
- Resources, N., iisd (International Institute for Sustainable Development, Report, F., Wicke, B., Sikkema, R., Dornburg, V., Faaij, A., Creech, H., Jabatan Penerangan Malaysia, Ministry of Economic Affairs, Saadatian, O., Ba, A. F., Nadeson, T., Barton, M., Greenwald, P., UNCED, Monjelat, N., Carretero, M., a. Director, 15(40), 6–13.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2014). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (T. A. Prabawati (ed.); Ed. 1). C.V ANDI OFFSET.
- Setiyowati, H. & Kurniawan, B. (2021). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Garmen Harlis. *Jurnal British Volume 1, No 2, Mei 2021*; Pp. 37–48, 1(1), 32–49.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sukharta, E., & Dkk, 2019. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pada Penyerapan Anggaran Belanja Modal Dengan Komitmen Organisasi Pejabat Pengelola Keuangan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 4167. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v06.i12.p05>
- Suryananda, G. P. (2020). Pengaruh manajemen talenta dan budaya organisasional terhadap keterikatan pekerja di kantor pusat pt pemodal nasional madani (persero).
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Unud, E. M. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan usaha pada era milenium saat ini ditandai dengan perubahan iklim bisni. 7(11), 6299–6325.
- Victoria, I., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(3), 1–12.
- Widhiatmiko dkk, 2019. (2019). No. 46 / Th. XXVI / April 2019 *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. 46, 68–81.
- Widayawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771–21775. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i04.799>
- Yakup, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>