

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2  
**Author[s] Statement** ..... 3  
**Editorial Team** ..... 4  
**Article information** ..... 5  
    Check this article update (crossmark) ..... 5  
    Check this article impact ..... 5  
    Cite this article ..... 5  
**Title page** ..... 6  
    Article Title ..... 6  
    Author information ..... 6  
    Abstract ..... 6  
**Article content** ..... 7

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Motivation Trumps Placement as the Key to Boosting Employee Performance in Indonesia**

*Motivasi Mengalahkan Penempatan sebagai Kunci untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia*

**Ananda Erviana Putri, 192010200179@mhs.umsida.ac.id, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This study examines the impact of competency, job placement, and work motivation on employee performance at Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Using a quantitative approach with a sample of 222 employees selected through simple random sampling, the research employed multiple regression analysis and hypothesis testing via SPSS 26. Results indicate that both competency and work motivation positively influence employee performance, while job placement does not have a significant impact. Overall, competency, job placement, and work motivation collectively affect performance, with work motivation being the most influential factor. The findings suggest that enhancing competency and motivation can improve performance, and job placement strategies should better match individual capabilities.

### **Highlights:**

**C**ompetency boosts performance: Competency significantly enhances employee performance.

**J**ob placement's impact: Job placement does not significantly affect performance.

**M**otivation matters most: Work motivation is the dominant performance factor.

**Keywords:** Competency, Job Placement, Work Motivation, Employee Performance, Quantitative Study

Published date: 2024-06-06 00:00:00

## Pendahuluan

Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting bagi suatu organisasi dimana manusia di dalamnya berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tercipta ketika pengelolaan SDM dilaksanakan dengan baik, karena dapat memengaruhi kinerja karyawan sehingga memberikan dampak positif pada kinerja di dalam organisasi. Dalam hal ini manusia berperan sebagai penentu, perencana dan pelaku untuk menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Kinerja yang terpelihara dan berkembang memiliki dampak positif pada organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.<sup>[1]</sup> Menurut Elida Mahriani, dalam buku *Kinerja Karyawan*.<sup>[2]</sup> Manajemen sumber daya manusia adalah sumber dari proses merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi berbagai sumber daya manusia organisasi bisnis dengan melihat kinerja karyawannya. Kinerja yang terpelihara dan berkembang memiliki dampak positif pada organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Perumda Delta Tirta Sidoarjo harus memperhatikan kompetensi, penempatan kerja serta motivasi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja dengan maksimal.

Menurut Yanti dan Mursidi (2021) Kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari seseorang yang secara langsung memengaruhi atau dapat memprediksikan keunggulan.<sup>[3]</sup> Kompetensi merupakan keterampilan yang dibutuhkan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan dan melaksanakan sebuah pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan tiap individu dalam organisasi. Dengan demikian, kompetensi dapat dikatakan memiliki keterampilan dan pengetahuan seorang profesional di bidang tertentu, yang unggul di bidang tersebut ditambah dengan dukungan penempatan kerja yang dapat menompang terciptanya kinerja yang dihasilkan.

Menurut Sahadewa & Rahmawati (2021) Penempatan kerja atau penempatan karyawan adalah proses pengisian jabatan untuk melakukan tugas-tugas yang ditetapkan oleh suatu organisasi.<sup>[4]</sup> Pemberian tugas bagi karyawan yang melibatkan promosi, pengalihan karyawan, penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja. Pegawai yang lulus seleksi akan kemudian akan ditempatkan dengan memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai.

Menurut Hasi, dkk (2020) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini berhubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja.<sup>[5]</sup> Motivasi merupakan usaha untuk memengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain seseorang mendapatkan dorongan eksternal untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu motivasi yang diberikan memiliki pengaruh dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagi suatu perusahaan atau organisasi.<sup>[6]</sup> Hal ini sesuai dengan Nawawi dalam penelitian Wahyudi (2019) Motivasi kerja mengikis rasa malas, mengabaikan kendala, mematahkan opini negatif, dan membuktikan kemustahilan.<sup>[7]</sup>

Berdasarkan pada hasil observasi pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, penulis menemukan beberapa permasalahan diantaranya adanya penugasan pegawai yang belum sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan jobdesk yang diberikan sehingga menimbulkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih terdapat pegawai yang mengeluhkan efektivitas pekerjaan yang diberikan. Selain itu, masih terdapat pembagian kerja antar pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga menyebabkan pelaksanaan tugas tersebut menjadi tidak efektif dan efisien dan adanya karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya. Selain itu, tingkat ketidakhadiran dan kedisiplinan pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan, dilihat dari pegawai yang tidak hadir dan juga mangkir dari pekerjaannya sehingga mengganggu kelangsungan kerja yang ingin dicapai yang berdampak dengan kinerja karyawan yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompetensi, penempatan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu Dedi Syahputra & Tanjung (2020) menemukan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angka Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Dalam penelitian Rosmaini & Tanjung (2019) juga menunjukkan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.<sup>[8]</sup> Hal ini bertentangan dengan Hidayat (2021) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.<sup>[9]</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Siahaan & Bahri (2019) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatra Bagian Utara.<sup>[10]</sup> Dalam Sahadewa & Rahmawati menunjukkan penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>[4]</sup> Hal tersebut berbalik dengan Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara penempatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.<sup>[11]</sup> Dalam penelitian yang dilakukan Tekkay, dkk (2022) penempatan tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT. Brawijaya Group Indonesia.<sup>[12]</sup>

Penelitian Hasi, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berdampak signifikan

terhadap peningkatan kinerja karyawan.<sup>[5]</sup> Dalam penelitian Sadat, dkk (2020) motivasi memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.<sup>[13]</sup> Hal ini berbalik dengan Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.<sup>[9]</sup>

Berdasarkan urian yang dibahas terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil penelitian yang berbeda dan belum menunjukkan hasil yang konsisten, hal ini menunjukkan kesenjangan antara hasil penelitian. Tujuan lain dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menunjukkan hasil yang empiris dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melalui faktor kompetensi, penempatan kerja, dan motivasi kerja. Dengan kinerja yang terpelihara dan berkembang, akan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Peran kompetensi dapat dikatakan memiliki keterampilan dan pengetahuan seorang profesional di bidang tertentu, yang unggul di bidang tersebut ditambah dengan dukungan penempatan kerja yang dapat menompol terciptanya kinerja yang dihasilkan. Serta peran motivasi kerja yang merangsang pekerja untuk bekerja dengan lebih optimal dan disiplin.

## LITERATUR REVIEW

### Kompetensi

Menurut Yanti dan Mursidi (2021) Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang secara langsung memengaruhi atau dapat memprediksikan keunggulan.<sup>[3]</sup> Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) kompetensi merupakan kemampuan dibutuhkan, dimiliki atau dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka melakukan apa yang ditentukan dalam organisasi sehingga dapat mencapai apa yang diharapkan.<sup>[8]</sup> Menurut Dedi Syahputra & Tanjung (2020) terdapat indikator dalam Kompetensi<sup>[14]</sup> :

1. Keyakinan dan nilai-nilai, Sesuatu yang sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
2. Keterampilan, Keterampilan yaitu kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas secara mudah dan cepat.
3. Pengalaman, Pengalaman kerja membantu mengurangi kesalahan di tempat kerja. Seseorang dengan jumlah pengalaman tertentu dapat lebih menguasai tugas-tugas yang diberikan.
4. Karakteristik kepribadian, Karakteristik reaksi terhadap suatu situasi atau informasi.
5. Kemampuan Intelektual, Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak sesuai pada bidang keahlian.
6. Budaya Organisasi, Menyetujui dan mengikuti kebijakan yang ada didalam perusahaan.

### Penempatan Kerja (X2)

Menurut Siahaan & Bahri (2019) Penempatan kerja merupakan rangkaian pemberian tugas dan pekerjaan terhadap pegawai dari tahap seleksi guna dikerjakan sesuai dengan lingkup yang telah ditentukan.<sup>[10]</sup> Menurut Sahadewa & Rahmawati (2021) Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas atau pekerjaan dalam lingkup tertentu dan diberdayakan untuk mengambil dan bertanggung jawab atas semua resiko dan kemungkinan yang terkait dengan tugas, pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab untuk kinerja yang lebih baik.<sup>[4]</sup> Pandapat lain, Siahan (2019) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah proses menempatkan pekerja dengan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga dapat bekerja secara efektif, berdasarkan data analisis pekerjaan.<sup>[10]</sup> Menurut Siahan & Bahri (2019) terdapat indikator dalam Penempatan Kerja<sup>[10]</sup> :

1. Pendidikan, Proses pengembangan kearah yang diinginkan.
2. Pengetahuan Kerja, Informasi yang harus dimiliki karyawan untuk memahami bagaimana mereka harus bertindak dan bersikap di tempat kerja.
3. Keterampilan kerja, Keterampilan untuk melakukan pekerjaan.
4. Pengalaman kerja, Merupakan keahlian atau keterampilan yang dimiliki seseorang akibat perbuatan yang telah dilakukannya dalam beberapa waktu tertentu.

### Motivasi Kerja (X3)

Menurut Wahyudi (2019) motivasi kerja mengikis perasaan malas, mengabaikan rintangan, mematahkan opini negatif dan membuktikan kemustahilan.<sup>[7]</sup> Dalam lingkungan kerja, motivasi ditunjukkan tidak selalu terlihat dalam bentuk kebutuhan finansial, tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikologis, karena penghargaan terbaik untuk bekerja adalah nilai social dalam bentuk pengakuan, penghargaan, rasa hormat dan kekaguman terhadap kepribadian bahkan ketika beberapa orang bekerja hanya untuk memuaskan ego mereka melalui



kekuasaan atau kendali atas orang lain (Subroto,2018).<sup>[6]</sup> Hal ini sesuai dengan penelitian Adha dkk. (2019) yang mengemukakan bahwa motivasi terdiri dari orang-orang yang memiliki kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego, dan aktualisasi diri.<sup>[15]</sup> Menurut Hasi, dkk (2020) terdapat indikator dalam Motivasi Kerja<sup>[5]</sup> :

1. Penghargaan, Keinginan untuk dihargai oleh karyawan lain dan atasan.
2. Rasa memiliki, karyawan ingin mencapai prestasi sesuai dengan ambisi yang dimiliki.
3. Kemampuan, Melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan.
4. Job deskripsi, Termotivasi untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan secara akurat dan cepat sesuai dengan target yang ditentukan.
5. Prestasi, Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
6. Tanggung Jawab, Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya.

## Kinerja Karyawan

Menurut Hustia (2020) Kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang diraih pegawai dengan kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya.<sup>[16]</sup> Menurut Jasman (2019) Kinerja adalah bentuk mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan guna mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi.<sup>[17]</sup> Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang diraih dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan input secara efektif dan efisien yang dicapai melalui pelaksanaan perusahaan. Menurut Sihan & Bahri (2019) terdapat indikator dalam kinerja karyawan<sup>[10]</sup> :

1. Kualitas, seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja dapat diukur dari seberapa cepat setiap karyawan bekerja.
3. Pelaksanaan tugas, Karyawan sanggup mengerjakan pekerjaannya secara akurat tanpa kesalahan.
4. Tanggung jawab. Kesadaran akan kewajiban melaksanakan pekerjaan secara akurat dan tanpa kesalahan.

## Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Menurut Nindia, dkk (2021) Penelitian kuantitatif bermaksud untuk menjelaskan obyek tertentu berdasarkan hubungan ataupun pengaruh dari faktor lain serta menarik kesimpulan berdasarkan dari hasil yang dikelola dengan statistik.<sup>[18]</sup> Adapun lokasi dilaksanakan penelitian ini adalah Perumda Delta Tirta Sidoarjo terletak pada jalan Jl. Pahlawan Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo dengan populasi sebesar 500 orang. Teknik dalam pengambilan sampel penelitian ini yaitu menggunakan teknik *simple random sampling* dan banyaknya sampel diambil menggunakan rumus Slovin. Rumus sloving dalam penelitian Riska (2021) digunakan untuk menentukan ukuran penetapan jumlah sampel dalam suatu populasi.<sup>[18]</sup> Dengan batas kesalahan 0.05 maka diperoleh sampel pada penelitian ini sebanyak 222 responden.

Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis yaitu uji t, uji koefisien korelasi berganda (R), dan uji determinasi berganda (R<sup>2</sup>) dilaksanakan dengan software SPSS versi 26.

## Definisi Operasional

1. Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dicapai pegawai dengan kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Yang meliputi:
  - 1) Kualitas, karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
  - 2) Kuantitas, seberapa cepat karyawan bekerja.
  - 3) Pelaksanaan tugas, Karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara akurat dan tanpa kesalahan.
  - 4) Tanggung jawab, Kesadaran akan kewajiban untuk melakukan pekerjaan.

2. Kompetensi merupakan kemampuan dibutuhkan, dimiliki atau dilakukan untuk melakukan pekerjaan yang berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Yang meliputi :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai, Keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Keterampilan, kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.
- 3) Pengalaman, Pengalaman kerja membantu mengurangi kesalahan di tempat kerja.
- 4) Karakteristik kepribadian, Kepribadian seseorang dapat berkembang sepanjang waktu, orang merespon dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya.
- 5) Kemampuan Intelektual, Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 6) Budaya Organisasi, Menyetujui dan mengikuti kebijakan yang ada didalam perusahaan.

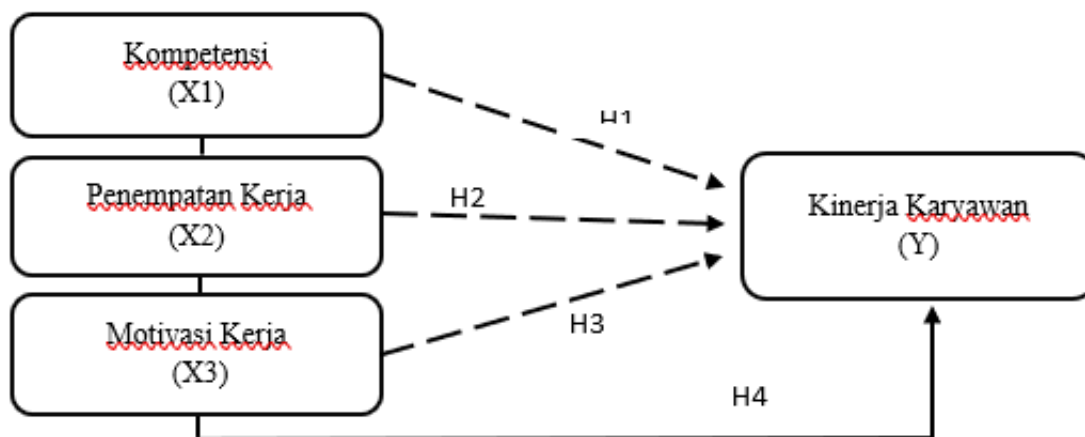
3. Penempatan kerja merupakan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan kecakapan yang dimiliki pada dirinya sesuai dengan keahliannya berdasarkan data analisis pekerjaan sehingga bekerja secara efisien. Yang meliputi:

- 1) Pendidikan, Proses pengembangan kearah yang diinginkan.
- 2) Pengetahuan Kerja, Informasi yang harus dimiliki karyawan untuk memahami bagaimana mereka harus bertindak dan bersikap di tempat kerja.
- 3) Keterampilan kerja, Keterampilan untuk melakukan pekerjaan.
- 4) Pengalaman kerja, Merupakan keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang akibat perbuatan yang telah dilakukannya dalam beberapa waktu tertentu.

4. Motivasi kerja mengikis perasaan malas, mengabaikan rintangan, mematahkan opini negatif dan membuktikan kemustahilan. Yang meliputi :

- 1) Penghargaan, Keinginan untuk dihargai oleh karyawan lain dan atasan.
- 2) Rasa memiliki, karyawan ingin mencapai prestasi sesuai dengan ambisi yang dimiliki.
- 3) Kemampuan, Melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan.
- 4) Job diskription, Menyelesaikan tugas dari perusahaan secara akurat dan cepat sesuai dengan target yang ditentukan.
- 5) Prestasi, Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 6) Tanggung Jawab, Memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Dari Keterangan diatas dibangun kerangka konseptual yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti : Kompetensi (X1), Penempatan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dapat digambarkan kerangka konseptualnya pada sajian gambar 1. Berikut ini :



**Figure 1.** Skema Kerangka Konseptual

Keterangan :

: Parsial

: Simultan

**Hipotesis:**

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Delta Tirta Sidoarjo

H2: Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Delta Tirta Sidoarjo

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Delta Tirta Sidoarjo

H4: Kompetensi, penempatan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Analisis Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Prumda Delta Tirta Sidorjo sebanyak 222 responden. Kriteria responden terdiri dari jenis kelamin, usia dan posisi jabatan. Berikut ini disajikan karakteristik responden dalam penelitian

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	135	61%
2	Perempuan	87	39%
Jumlah			100%

**Table 1.** Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	22-35 tahun	94	42%
2	36-50 tahun	96	43%
3	>51 tahun	32	15%
Jumlah			100%

**Table 2.** Karakteristik Berdasarkan Usia

No.	Posisi Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
1	Kepala/Manajer	2	1%
2	Asisten/Waka	2	1%
3	Staff	219	98%
Jumlah			100%

**Table 3.** Karakteristik Berdasarkan Posisi Jabatan

Indikator	Klasifikasi/Jawaban					Total Skor	Rata-rata skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Keyakinan dan Nilai	3	3	23	111	82	932	9,32
Keterampilan	1	1	8	75	137	1,012	10,12
Pengalaman	1	0	6	81	134	1,013	10,13
Karakteristik Kepribadian	1	2	19	115	85	947	9,47
Kemampuan Intelektual	1	0	9	118	94	970	9,70
Budaya Organisasi	1	0	13	124	84	956	9,56
Rata-rata							9,72

**Table 4.** Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi

Berdasarkan pada tabel 4. Total rata-rata skor untuk variabel kompetensi adalah 9,72 yang berarti bahwa secara keseruhan responden setuju terhadap item pertanyaan pada variabel kompetensi. Indikator Pengalaman merupakan indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi yakni 10,13 dan Nilai dan Keyakinan memiliki rata-rata skor terendah yakni 9,32.

Indikator	Klasifikasi/Jawaban					Total Skor	Rata-rata skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Pendidikan	1	3	14	100	104	969	9,69
Pengetahuan Kerja							
X2.2	0	2	15	112	93	962	9,62
X2.3	0	1	17	98	106	975	9,75
Keterampilan Kerja							
X2.4	0	1	16	109	96	966	9,66
X2.5	0	1	7	119	95	974	9,74
Pengalaman Kerja	0	3	13	126	80	949	9,49
Rata-rata							9,65

**Table 5.** Penilaian Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja

Berdasarkan pada tabel 5. Total rata-rata skor untuk variabel penempatan kerja adalah 9,65 yang berarti bahwa secara keseruhan responden setuju terhadap item pertanyaan pada variabel penempatan kerja. Indikator Pengetahuan Kerja merupakan indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi yakni 9,75 dan pengalaman kerja memiliki skor terendah yakni 9,49.

Indikator	Klasifikasi/Jawaban					Total Skor	Rata-rata skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Penghargaan	1	0	9	95	123	1,005	10,05
Rasa Memiliki	0	1	1	119	101	986	9,86
Kemampuan	0	0	12	115	95	971	9,71
Job Diskription	0	0	4	118	100	984	9,84
Prestasi	0	0	3	166	53	938	9,38
Tanggung Jawab	0	0	2	139	81	967	9,67
Rata-rata							9,75

**Table 6.** Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan pada tabel 6. Total rata-rata skor untuk variabel penempatan kerja adalah 9,75 yang berarti bahwa secara keseruhan responden setuju terhadap item pertanyaan pada variabel motivasi kerja. Indikator Penghargaan merupakan indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi yakni 10,05 dan indikator prestasi memiliki skor rata-rata terendah yakni 9,38.

## Teknik Analisis Data :

### 1 Uji Validitas

Digunakan sebagai pengukur seberapa akurat kuisisioner tersebut. Kuisisioner dinyatakan akurat apabila pernyataan kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam menguji tingkat validitas dapat dihitung dengan mengkolerasikan variabelnya dan dapat dinyatakan valid apabila  $r > 0.3$ , dan dinyatakan tidak valid apabila  $r < 0.3$ .

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi	X1_1	0.479	0.3	Valid
	X1_2	0.540	0.3	Valid

	X1_3	0.441	0.3	Valid
	X1_4	0.484	0.3	Valid
	X1_5	0.528	0.3	Valid
	X1_6	0.555	0.3	Valid
Penempatan Kerja	X2_1	0.593	0.3	Valid
	X2_2	0.629	0.3	Valid
	X2_3	0.561	0.3	Valid
	X2_4	0.593	0.3	Valid
	X2_5	0.370	0.3	Valid
	X2_6	0.651	0.3	Valid
Motivasi Kerja	X3_1	0.549	0.3	Valid
	X3_2	0.488	0.3	Valid
	X3_3	0.611	0.3	Valid
	X3_4	0.580	0.3	Valid
	X3_5	0.540	0.3	Valid
	X3_6	0.599	0.3	Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0.501	0.3	Valid
	Y_2	0.610	0.3	Valid
	Y_3	0.600	0.3	Valid
	Y_4	0.527	0.3	Valid
	Y_5	0.602	0.3	Valid
	Y_6	0.676	0.3	Valid

**Table 7.** Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil dari olah data pada 25 pernyataan kuisioner dari variabel (X) dan variable (Y) memiliki nilai r hitung diatas r tabel, sehingga dengan demikian butiir instrument dari pernyataan kuisione dapat dikatakan valid sebagai pengambilan data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Digunakan sebagai pengukur hasil pengukuran dengan memakai objek yang sama, dan memperoleh data yang sama. Rumus yang dipakai untuk menentukan reliabilitas yaitu *cronbach alpha*. Dimana instrument dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0.60.

Variabel	N	Niai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kompetensi	7	0.656	0.06	Reliabel
Penempatan Kerja	6	0.615	0.06	Reliabel
Motivasi Kerja	6	0.607	0.06	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0.617	0.06	Reliabel

**Table 8.** Hasil Uji Reliabilitas

Dari uji reliabilitas SPSS 22 diperoleh nilai croncach alpha variabel kompetensi sebesar 0,656, variabel penempatan kerja sebesar 0,615, variabel motivasi kerja sebesar 0,607 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,617. Variabel dpat diyatakan reliabel apabila memiliki nlai snesar >60 cronbach alpha sehingga instrument kuisioner dapat dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	222	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1.167586
	Absolute	0.04

Most Extreme Differences	Positive	0.04
	Negative	-0.031
Test Statistic		0.04
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Table 9.** Hasil Uji Normalitas

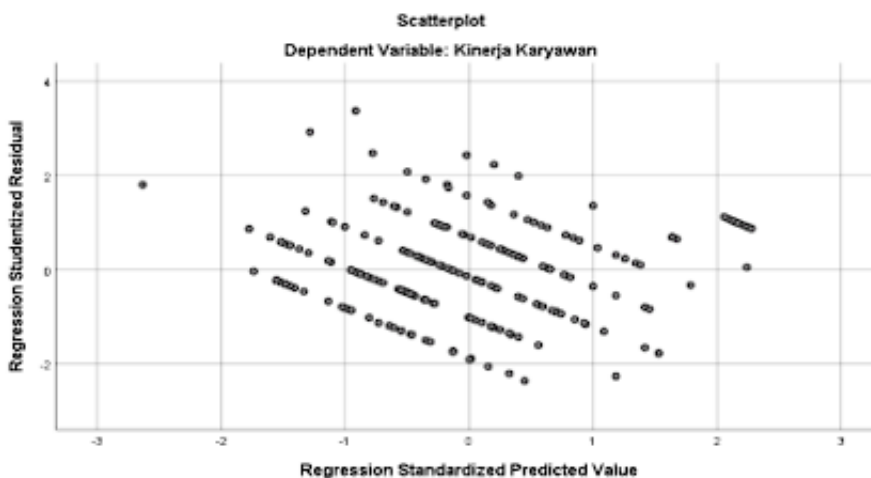
Hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh sig sebesar 0.200. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal jika nilainya lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tiap variabel data telah berdistribusi normal karena nilai sig lebih besar dari 0,05.

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726a	0.527	0.52	1.176	1.176	1.734
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Kompetensi						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

**Table 10.** Hasil Uji Autokorelasi

Dari hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin Waston* terletak antara -2 dan 2 =  $-2 < 1.734 < 2$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Figure 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar pada grafik plot penelitian ini terjadi penyebaran titik-titik yang ditimbulkan tidak terbentuk pola tertentu. Dan terbentuknya secara acak serta arah didalam penyebarannya gambar tersebut berposisi di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

### 4. Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.388	1.410		3.821	.000		
	Kompetensi	.227	.059	.245	3.824	.000		1.888

	Penempatan Kerja	.045	.042	.055	1.070	.286	.530	1.224
	Motivasi Kerja	.515	.061	.519	8.468	.000	.817	1.731

**Table 11.** Hasil Uji Multikolonieritas

Masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai VIF untuk variabel kompetensi sebesar 1,888 (<10), variabel penempatan kerja sebesar 1,224 (<10), dan variabel motivasi kerja sebesar 1.731 (<10). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel sehingga terbebas dari masalah multikolonieritas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.388	1.410		3.821	.000
	Kompetensi	.227	.059	.245	3.824	.000
	Penempatan Kerja	.045	.042	.055	1.070	.286
	Motivasi Kerja	.515	.061	.519	8.468	.000

**Table 12.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$= 5,388 + 0,227 X_1 + 0,045 X_2 + 0,515 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diartikan bahwa:

#### 1 Konstanta (a)

a ialah nilai konstanta bernilai positif sebesar 5,388. Hal tersebut menunjukkan jika variabel kompetensi (X1), penempatan kerja (X2), dan motivasi Kerja (X3) berpengaruh dalam satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga naik.

#### 2 Kompetensi

Koefisien beta pada variabel X1 sebesar 0,227 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,227 satuan.

#### 2. Penempatan Kerja

Koefisien beta pada variabel X2 sebesar 0,045 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel penempatan kerja (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,045 satuan.

#### 3. Motivasi Kerja

Koefisien beta pada variabel X3 sebesar 0,515 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja (X3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,515 satuan.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.388	1.410		3.821	.000
	Kompetensi	.227	.059	.245	3.824	.000
	Penempatan	.045	.042	.055	1.070	.286

	Kerja					
	Motivasi Kerja	.515	.061	.519	8.468	.000

**Table 13.** Hasil Uji t

Pada hasil uji parsial, pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung diperoleh 3,824 sedangkan t tabel sebesar 1,984.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1.984 memiliki nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga disimpulkan secara parsial variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 2. Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung diperoleh 1,070 sedangkan t tabel sebesar 1,984.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  1.984 dan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,286 > 0,05$  sehingga disimpulkan secara parsial variabel Penempatan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### 3. Motivasi Kerja

Nilai t hitung diperoleh 8,468 sedangkan t tabel sebesar 1,984.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1.984 memiliki nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  sehingga disimpulkan secara parsial variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.513	3	111.838	80.924	.000b
	Residual	301.280	218	1.382		
	Total	636.793	221			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Kompetensi						

**Table 14.** Hasil Uji F

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung 80,924 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel 3.04, dan sig. 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0,05), artinya secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari kompetensi (X1), penempatan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

## 3. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726a	.527	.520	1.176

**Table 15.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

Dari hasil tabel diatas hasil diperoleh nilai R yaitu sebesar 0,726 atau (72,6% ). Maka dapat disimpulkan nilai R tersebut dikatakan positif dan menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

## 3. Uji Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726a	.527	.520	1.176

**Table 16.** Hasil uji Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Dari hasil tabel diatas hasil diperoleh nilai R Square yaitu sebesar 0,527 atau (52,7% ). Hal ini menunjukkan



besarnya pengaruh variabel kompetensi (X1), penempatan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## PEMBAHASAN :

### **Hipotesis Pertama (H1) : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo**

Berdasarkan hasil analisis data variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan Rosmaini & Tanjung (2019) Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai, karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil jawaban responden dalam indikator kompetensi, indikator yang paling banyak mendapatkan jawaban setuju didapatkan pada variabel Pengalaman, dimana pada indikator pengalaman responden setuju sebanyak 95% karyawan. Hal ini membuktikan pengalaman mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan. Peran pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan dalam bekerja. Jika pegawai memiliki banyak pengalaman, maka kemampuan yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman kerja seorang pegawai maka semakin kaya, luas dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Dedi Syahputra & Tanjung (2020) yang menemukan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angka Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.<sup>[14]</sup> Dan Rosmaini & Tanjung (2019) juga menunjukkan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.<sup>[8]</sup>

### **Hipotesis Kedua (H2) : Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo**

Berdasarkan hasil analisis data variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang artinya penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

Hasil jawaban dari responden dalam indikator penempatan kerja, indikator yang paling banyak mendapatkan jawaban setuju didapatkan pada variabel pengetahuan kerja. dimana pada pengetahuan kerja responden setuju sebanyak 92% karyawan. Pengetahuan kerja merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut mampu untuk melaksanakan pekerjaannya. Terdapat keterbatasan penelitian saat penyebaran kuisioner, dimana kondisi kelompok sampel terdapat perbedaan dan membuat sasaran dalam penelitian ini tidak menjadi homogen.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menganalisa pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Edo, Dkk (2022) yang juga menunjukkan penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>[12]</sup>

### **Hipotesis Ketiga (H3) : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan kata lain, motivasi kerja merupakan daya dorong yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya tercapai kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil jawaban responden dalam indikator motivasi kerja, indikator yang paling banyak mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah indikator penghargaan. Penghargaan digunakan untuk memotivasi seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan anggapan bahwa mendapatkan hadiah atas hasil kerja kerasnya. Dimana pada indikator penghargaan responden setuju sebanyak 90% karyawan. Hal ini membuktikan penghargaan (*reward*) mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Hasi, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.<sup>[5]</sup> Penelitian Sadat, dkk (2020) motivasi memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan.<sup>[13]</sup> dan penelitian Hustia (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi.<sup>[16]</sup>

## **Hipotesis Keempat (H4) : Kompetensi, Penempatan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi, penempatan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh jawaban responden, yakni dalam variabel kompetensi jumlah setuju sebanyak 95% karyawan pada indikator pengalaman, pada variabel penempatan kerja jumlah setuju didapatkan sebanyak 92% karyawan pada indikator pengetahuan kerja dan pada variabel motivasi kerja mendapatkan jumlah responden setuju sebanyak 90% karyawan pada indikator penghargaan. Hal ini berarti bahwa dengan uji statistik kompetensi, penempatan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh nyata (signifikan) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Dedi Syahputra dan tanjung (2020) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh peran kompetensi terhadap kinerja karyawan<sup>[14]</sup>, penelitian menurut Edo, Dkk (2022) yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan<sup>[12]</sup> dan penelitian Hasi, dkk (2020) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>[5]</sup>

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan motivasi kerja maka dapat disimpulkan, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan adanya pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dalam penelitian ini. variabel motivasi kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, Dari variabel - variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Diharapkan untuk mempertimbangkan penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan setiap individu, selain itu, pemimpin perlu lebih memberikan motivasi kepada pegawai, agar semangat semakin baik.

## **References**

1. C. T. Abram, "Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau," vol. 3, no. 3, pp. 240-245, 2022.
2. N. R. Silaen, Syamsuriansyah, and R. Chaerunnisah, *Kinerja Karyawan*, vol. 5, no. 3, 2020.
3. D. A. W. Yanti and M. Mursidi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 23-34, 2021, doi: 10.36407/jmsab.v4i1.266.
4. I. G. A. Sahadewa and P. I. Rahmawati, "Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali," *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, vol. 4, no. 1, p. 10, 2021, doi: 10.23887/jmpp.v4i1.29451.
5. Hasi, Effendy, and Rambe, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara," *Jurnal AKMAMI*, vol. 1, no. 3, pp. 209-219, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
6. S. Subroto, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal," *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 1, pp. 18-33, 2018.
7. M. Wahyudi, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, vol. 2, no. 3, pp. 351-360, 2019, doi: 10.37481/sjr.v2i3.84.
8. R. Rosmaini and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 1-15, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
9. R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. 5, no. 1, pp. 16-23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
10. S. Siahaan and S. Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 16-30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.
11. R. Tanjung, R. Hasibuan, and N. Sari, "Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Metal Elektro Plating," *Jurnal Dimensi*, vol. 9, no. 2, pp. 240-254, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2535.
12. A. Edo Tekkay, O. Snelwan, M. HChPandowo, and J. Manajemen, "the Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia," *Jurnal EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 1315-1325, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>
13. P. A. Sadat, S. Handayani, and M. Kurniawan, "Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Inovator*, vol. 9, no. 1, p. 23, 2020, doi: 10.32832/inovator.v9i1.3014.

14. M. dedi syahputra and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, vol. 2, no. 3, p. 329, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3706.
15. A. Nurhandayani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, vol. 1, no. 2, pp. 108-110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
16. A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
17. J. S. Hasibuan and B. Silvy, "Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Inovator*, vol. 9, no. 1, p. 23, 2020, doi: 10.32832/inovator.v9i1.3014.
18. R. Nindia, Sari and W. Destari, Natalia, "Pengaruh Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Usaha Dagang Keripik Buah 'Mekar Sari' di Desa Tlogo III, Kecamatan Kanigoro, Kabupaten Blitar)," *JURNAL TRANSLITERA*, vol. 10, pp. 93-102, 2021, doi: 10.31857/s013116462104007x.