

Pengaruh Motivasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno

Ratih Rafening Ayu, Sri Wahyuni Mega Hastuti

Universitas Islam Kadiri

Email: ratihrafeningayu@gmail.com

Abstrak

Elemen kunci yang mungkin mempengaruhi efektivitas individu di tempat kerja adalah motivasi dan rotasi pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metodologi survei dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pustakawan di perpustakaan sebagai alat pengumpulan data. Berdasarkan temuan analisis data, kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno jauh lebih baik jika mereka termotivasi. Rotasi kerja mempunyai dampak yang cukup baik terhadap kinerja pustakawan selain sebelumnya. Dalam situasi ini, peluang pengembangan diri, pengakuan, dan insentif semuanya mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pustakawan. Selain itu, rotasi pekerjaan mungkin menawarkan keragaman tugas yang akan memperluas pengalaman pustakawan, yang akan membantu mereka berfungsi lebih baik. Untuk lebih memahami nilai motivasi dan rotasi pekerjaan dalam meningkatkan kinerja pustakawan, manajemen perpustakaan dan lembaga lain yang sebanding dapat memperoleh manfaat besar dari mengetahui temuan penelitian ini. Selain itu, menurut temuan pengujian, rotasi mempunyai dampak besar terhadap kinerja, dengan signifikansi sebesar (0,001 0,05). Rotasi mempunyai besaran sebesar 0,469 (46,9%), yang berarti bahwa rotasi sebesar 1 satuan akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan tingkat kinerja sebesar 0,469 satuan. Hal ini dapat diartikan bahwa rotasi mempunyai dampak yang baik dan cukup besar terhadap kinerja UPT pustakawan di Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menciptakan praktik dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien bagi perpustakaan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan perpustakaan dan mempermudah tercapainya tujuan strategis UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Keywords: *Motivasi, Rotasi, Kinerja Pustakawan*

Latar Belakang Teoritis

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh arus informasi yang begitu deras, serta perkembangan pesat dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, transformasi informasi telah menjadi faktor kunci dalam pembangunan suatu bangsa dan negara. Di tengah kecepatan perkembangan informasi ini, lembaga perpustakaan dan informasi menghadapi tantangan yang semakin berat. Perpustakaan, sebagai tempat pengumpulan, pengolahan, dan penyediaan informasi, dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno, sebagai pusat layanan informasi, memiliki peran yang sangat penting dalam menyediakan akses informasi yang dapat diandalkan. Kinerja perpustakaan ini, pada gilirannya, sangat bergantung pada kinerja pustakawan yang bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dan fungsi perpustakaan tersebut.

Profesi pustakawan telah berubah dari sekadar menjadi penjaga buku menjadi

pengelola dan penyedia akses informasi. Meskipun teknologi canggih telah diterapkan, kinerja pustakawan tetap menjadi faktor penentu dalam memberikan nilai tambah kepada perpustakaan dan pengguna layanan informasi. Keluhan yang muncul dari pemustaka tentang kelengkapan koleksi, mutu layanan, dan kenyamanan dalam penggunaan fasilitas menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan kinerja pustakawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno belum mencapai target yang diharapkan.

Kinerja karyawan, menurut manajemen sumber daya manusia, sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Efektivitas orang-orang yang bekerja di sana menentukan apakah suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hal yang krusial bagi pustakawan dalam konteks penyampaian layanan yang efektif dan efisien. (Maria, 2013) menekankan bagaimana meningkatkan tingkat kinerja karyawan

membantu kemajuan perusahaan, khususnya di lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi.

Selanjutnya, motivasi kerja, seperti yang dikemukakan oleh (Septiani & Andreani, 2020), merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi internal dan eksternal dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Di sisi lain, rotasi jabatan, seperti yang dijelaskan oleh (Hasibuan, 2001), memiliki banyak manfaat, termasuk peningkatan produktivitas, peningkatan pengetahuan karyawan, dan menghilangkan rasa jenuh terhadap pekerjaan. Di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno, penerapan rotasi jabatan belum dilakukan secara rutin, sehingga menjadi peluang untuk meningkatkan kinerja pustakawan.

Berdasarkan pemahaman terhadap fenomena yang ada, kajian teoritis, dan hasil penelitian sebelumnya, tampaknya kombinasi rotasi kerja dan insentif yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno akan menjadi tempat kajian tambahan terhadap unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pustakawan, khususnya dalam konteks motivasi dan rotasi kerja.

Metode Penelitian

Dengan menggunakan teknik kuantitatif untuk menguji pengaruh/hubungan antara faktor independen dan variabel dependen, penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan ini tepat mengingat penelitian ini mengkaji peristiwa yang terjadi di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar.

Mengingat data penelitian bersifat numerik, maka metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi kuantitatif. menggunakan metode pengumpulan data, seperti observasi, pencatatan, dan survei.

Hasil Dan Pembahasan

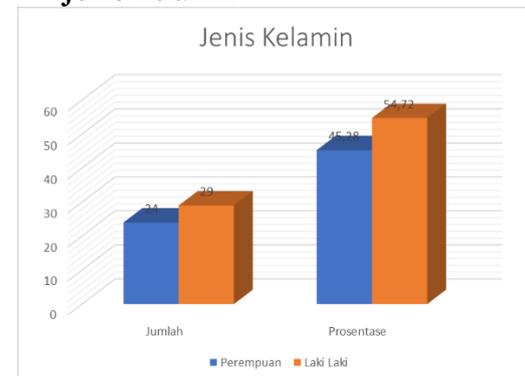
Penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan pengujian instrument. Jumlah responden sebanyak 53 berdasarkan kriteria tertentu. Kuisioner disebarikan kepada 53 Pustakawan

UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno pada Bulan Januari 2023. Responden diberikan kesempatan mengisi kuisioner 1 (satu) minggu. Hasil Data kuisioner diolah menggunakan IBM SPSS statistics 21 untuk mengetahui validitas dan reabilitas kuisioner tersebut. Apabila kuisioner dinyatakan valid dan reliable maka dilakukan uji regresi linear berganda.

1. Gambaran Umum Responden

Survei yang diberikan kepada UPT pustakawan Perpustakaan Proklamator Bung Karno digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Sampel jenuh yang digunakan peneliti berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang yang berstatus pegawai negeri. Karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian ditentukan oleh temuan penelitian yang dilakukan, khususnya berdasarkan jenis kelamin, usia, gelar pendidikan tertinggi, dan pangkat/golongan. Rangkuman berikut merangkum ciri-ciri responden:

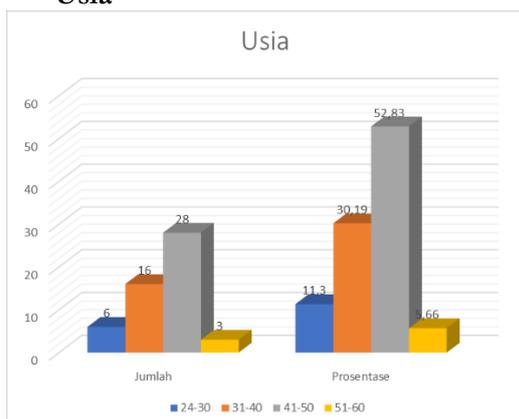
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 1 di atas, terdapat 29 responden atau sekitar 54,71% adalah laki-laki, yang merupakan sebagian besar responden. Secara keseluruhan terdapat 24 responden atau sekitar 45,28 persen adalah perempuan. Peneliti mengambil kesimpulan bahwa responden laki-laki mendominasi ciri-ciri responden pustakawan berdasarkan gender.

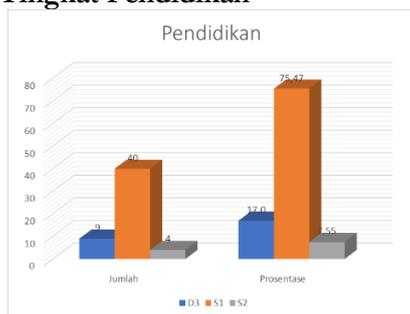
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar 2, terdapat 28 responden, atau sekitar 52,83 persen, yang sesuai dengan profil responden yang kemungkinan besar berusia antara 41 dan 50 tahun. Demografi dengan jawaban paling sedikit, 3, atau sekitar 5,6%, adalah antara 51 dan 60 tahun. Terdapat 16 orang, atau sekitar 30,18%, berada dalam kelompok usia 31 hingga 40 tahun. Enam orang, atau sekitar 11,3%, berada dalam kelompok usia 24–30 tahun.

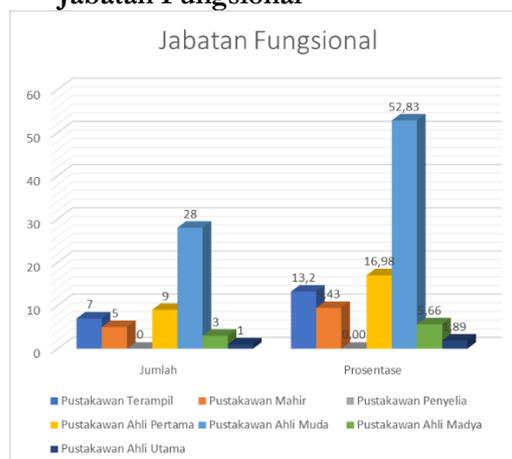
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Gambar 3, ciri-ciri tingkat pendidikan responden adalah sebagai berikut: 4 orang atau 7,5% memiliki gelar magister; 40 orang atau sekitar 75,547%; dan 9 orang atau sekitar 16,98% memiliki ijazah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kualifikasi pendidikan sarjana mendominasi di kalangan tenaga pengajar.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional

Berdasarkan gambar 4 di atas terlihat bahwa jabatan fungsional responden didominasi oleh pustakawan ahli muda yaitu berjumlah 28 orang atau sekitar 52,83%. Pustakawan ahli utama berjumlah 1 orang atau sekitar 1,88. Pustakawan Ahli madya berjumlah 3 orang atau sekitar 5,66 %. Pustakawan ahli pertama berjumlah 9 orang atau sekitar 16,98 %, serta 5 orang Pustakawan Mahir atau sekitar 9,43 %. Pustakawan terampil sebanyak 7 orang atau sekitar 13,20. Jabatan Fungsional paling sedikit sedikit adalah Pustakawan ahli utama.

2. Hasil Analisis

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Sejauh mana suatu indikator empiris "sesuai" dengan definisi konseptual dari konstruk yang ingin dinilai dikenal sebagai validitas pengukuran. Jika suatu instrumen dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti dengan andal dan dapat mengukur hasil yang diantisipasi, maka instrumen tersebut dianggap valid. Korelasi Product Moment adalah metode korelasi yang digunakan. Jika probabilitas (sig.) kurang dari 0,05 dan nilai korelasi lebih dari 0,3 maka instrumen dianggap valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

NO	Variabel	Indikator	R	Sig.	Ket	
1	Motivasi (X1)	X1.1	0,766	0,000	Valid	
		X1.2	0,773	0,000	Valid	
		X1.3	0,725	0,000	Valid	
			X1.4	0,553	0,000	Valid
			X1.5	0,713	0,000	Valid
			X1.6	0,810	0,000	Valid
			X1.7	0,767	0,000	Valid
			X1.8	0,790	0,000	Valid
			X1.9	0,805	0,000	Valid
			X1.10	0,597	0,000	Valid
			X1.11	0,711	0,000	Valid
			X1.12	0,588	0,000	Valid
			X1.13	0,671	0,000	Valid
2	Rotasi (X2)	X2.1	0,644	0,000	Valid	
		X2.2	0,701	0,000	Valid	
		X2.3	0,626	0,000	Valid	
		X2.4	0,712	0,000	Valid	
		X2.5	0,735	0,000	Valid	
		X2.6	0,682	0,000	Valid	
		X2.7	0,736	0,000	Valid	
		X2.8	0,651	0,000	Valid	
		X2.9	0,692	0,000	Valid	
		X2.10	0,508	0,000	Valid	
		X2.11	0,654	0,000	Valid	
3	Kinerja (Y)	Y1	0,713	0,000	Valid	
		Y2	0,725	0,000	Valid	
		Y2	0,725	0,000	Valid	
		Y3	0,803	0,000	Valid	
		Y4	0,793	0,000	Valid	
		Y5	0,819	0,000	Valid	
		Y6	0,671	0,000	Valid	
		Y7	0,751	0,000	Valid	
		Y8	0,722	0,000	Valid	
		Y9	0,788	0,000	Valid	

Sumber : data diolah

2) Uji Reliabilitas

Rumus alfa Cronbach digunakan dalam estimasi reliabilitas untuk menyelidiki ini. Reliabilitas internal skala beberapa item dinilai menggunakan pendekatan uji reliabilitas alpha Cronbach. Jika nilai Cronbach's alpha lebih tinggi dari 0,6 maka suatu variabel dianggap sah. Berikut pemaparan hasil uji reliabilitas instrumen:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

NO	VARIABEL/INDIKATOR	ALPHA CRONBACH	KESIMPULAN
1.	Motivasi (X1)	0,766	Reliabel
2	Rotasi (X2)	0,762	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,778	Reliabel

Sumber : data diolah

b. Uji Asumsi Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penilaian normalitas penelitian ini. Jika sisa sig Asym lebih dari 0,05 maka data penelitian terdistribusi secara teratur. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,33886170
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,053
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel berikut terlihat jelas bahwa data berdistribusi normal atau lolos uji normalitas karena asymp sig = 0,200 lebih dari ambang batas 0,05.

2) Uji Multikolinieritas

Korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak menguntungkan bagi suatu model. Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak diperhitungkan oleh variabel independen lainnya diukur dengan Tollerance. Karena $VIF = 1/Tolerance$, maka nilai toleransi yang rendah setara dengan angka VIF yang tinggi dan menunjukkan kolinearitas yang kuat. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,415	2,411
Rotasi	,415	2,411

Tabel di atas menunjukkan bahwa VIF = 1,000 berada di bawah 10, dengan demikian analisis ini memenuhi multikolinieritas.

c. Uji Hipotesis

1) Uji t

Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka setiap variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka masing-masing variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai probabilitas (sig.) menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependennya sendiri jika nilai probabilitas (sig.) kurang dari ambang batas signifikansi 5% (0,05). Berikut tabel hasil uji t:

Tabel 5 Koefisien Regresi, Koefisien Beta dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,323	,310		4,265	,000
Motivasi	,273	,112	,335	2,439	,018
Rotasi	,469	,130	,494	3,603	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,273 memberikan bukti adanya pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai dapat

meningkat sebesar 0,273. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,439 dengan probabilitas (sig.) sebesar 0,018. Nilai probabilitas (sig.) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,018 < 0,05) menunjukkan bahwa faktor motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

- Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,469 menunjukkan adanya pengaruh variabel rotasi terhadap kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan rotasi sebesar satu satuan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,469. Nilai t hitung variabel rotasi sebesar 3,603 dengan probabilitas (sig.) sebesar 0,001. Jelas terlihat bahwa variabel rotasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai karena nilai probabilitas (sig.) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,001 < 0,05).

2) Uji F

Dengan menggunakan uji F ini dapat dipastikan bagaimana motivasi dan rotasi, dua faktor independen, mempengaruhi kinerja karyawan, variabel dependen. Jika F hitung melebihi F tabel, maka variabel-variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai probabilitas (sig. F) menunjukkan bahwa semua faktor independen bekerja sama mempengaruhi variabel dependen jika kurang dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Berikut tabel hasil uji F:

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,317	2	4,659	39,011	,000 ^b
	Residual	5,971	50	,119		
	Total	15,288	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rotasi, Motivasi

Tabel ANOVA di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 39,011 dengan probabilitas (sig. F) 0,000. Oleh karena probabilitas (sig. F) lebih kecil dari tingkat signifikansi

5% ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi dan rotasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai.

3) Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi yang baik adalah yang semakin mendekati 1, karena akan berarti kesalahan pengganggu dalam model yang digunakan semakin kecil. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.594	.34557

a. Predictors: (Constant), Rotasi, Motivasi

Koefisien determinasi (R²/R square) pada tabel diatas adalah 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini memberikan pengaruh terhadap 39,1% karakteristik kinerja karyawan lainnya, variabel independen berupa motivasi dan rotasi memberikan kontribusi sebesar 60,9% terhadap variabel tersebut.

3. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Temuan dari penelitian ini juga mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,018 < 0,05$). Pengaruh variabel ini terhadap kinerja pegawai sekitar 0,273 (atau sekitar 27,3%), yang mengartikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan menghasilkan peningkatan sekitar 0,273 dalam kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin tinggi

tingkat kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya dorongan intrinsik, seperti motivasi berprestasi yang tumbuh dari dalam diri pegawai, yang membentuk kekuatan yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Jika motivasi kerja meningkat, terutama dalam aspek pengakuan prestasi kerja, peningkatan kualitas kerja, dan peluang perkembangan, maka kinerja pegawai secara alami akan meningkat. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novrita (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan yang diungkapkan oleh Andrew & Linawati (2014), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan rotasi terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar ($0,001 < 0,05$). Besarnya pengaruh rotasi terhadap kinerja sebesar 0,469 (46,9%), Dengan demikian, rotasi 1 satuan akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan kinerja sebesar 0,469 satuan. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari rotasi terhadap kinerja Pustakawan UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Hasil penelitian didukung oleh hasil (Heni, 2018) dan (Nasution, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi terhadap kinerja. Dengan adanya rotasi ini, diharapkan pustakawan dapat saling bertukar pikiran, pendapat dan saling berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pustakawan di tempat yang baru sehingga

meingkatkan kinerja pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya motivasi intrinsik, seperti motivasi berprestasi yang tumbuh dari dalam diri karyawan, yang memberikan dukungan kuat terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dari rotasi terhadap kinerja, dengan tingkat signifikansi sebesar ($0,001 < 0,05$). Besarnya pengaruh rotasi terhadap kinerja adalah sekitar 0,469 (atau sekitar 46,9%). Ini berarti bahwa setiap perubahan sebesar 1 unit dalam rotasi akan menghasilkan peningkatan sekitar 0,469 unit dalam tingkat kinerja. Kesimpulannya adalah bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari rotasi terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Referensi

- Andrew, V., & Linawati, N. (2014). Hubungan Faktor Demografi dan Pengetahuan Keuangan dengan Prilaku Keuangan Karyawan Swasta di Surabaya. *FINESTA*, 2(2), 35–39.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Heni, U. (2018). *PENGARUH LOVE OF MONEY, PERILAKU MACHIAVELLIAN DAN JENIS KELAMIN TERHADAP PERSEPSI ETIS MAHASISWA AKUNTANSI (Studi Kasus Pada Mahasiswa Aktif S1 Prodi Akuntansi Angkatan 2014 Universitas Muhammadiyah Ponorogo)*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Maria, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 1(1).
- Nasution, M. Y. (2022). ANALISA PENGARUH MUTASI TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. CITRA KENCANA INDUSTRI. *Prosiding Seminar Nasional Teknik UISU (SEMNASTEK)*.
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Septiani, A., & Andreani, F. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJAPADAPT. HARINDRA SURYA SEMPURNA. *AGORA*, 8(2), 1–6