

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa gambaran responden tentang kinerja dan penempatan pegawai adalah cukup baik. Sedangkan variabel motivasi kerja, kompetensi dan teknologi informasi adalah baik.
2. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika teknologi informasi semakin baik maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika kompetensi semakin baik maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat
4. Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika penempatan pegawai semakin baik maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat
5. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika teknologi informasi semakin baik maka kinerja juga akan semakin baik
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika kompetensi semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

7. Penempatan pegawai tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya baik atau tidaknya penempatan pegawai tidak mempengaruhi kinerja
8. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja juga akan semakin baik
9. Dari seluruh variabel yang diteliti, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja adalah kompetensi.
10. Motivasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Teknologi Informasi terhadap peningkatan kinerja.
11. Motivasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Kompetensi pegawai terhadap peningkatan kinerja.
12. Motivasi sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi penuh pengaruh Penempatan pegawai terhadap Kinerja pegawai
13. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja, teknologi informasi, kompetensi dan penempatan pegawai menjelaskan variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 92,7%. Selanjutnya, kemampuan variabel teknologi informasi, kompetensi dan penempatan pegawai menjelaskan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 89,5%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka disarankan::

1. Kepada manajemen Balai Monitor Kelas I Kupang beberapa hal sebagai berikut
  - a. Meningkatkan motivasi kerja, terutama pada indikator keinginan untuk melakukan perubahan, dengan cara memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan kreatifitas dalam pelaksanaan kerja, selama tidak menyalahi SOP
  - b. Meningkatkan teknologi informasi, terutama pada indikator database, dengan cara melakukan evaluasi ketersediaan data base agar sesuai dengan kebutuhan kerja.
  - c. Meningkatkan kompetensi, terutama pada indikator pengetahuan, dengan cara melakukan pengawasan dan arahan kepada pegawai, serta memberikan kesempatan mengikut bimbingan teknis, workshop, pelatihan.
  - d. Memperbaiki penempatan pegawai, terutama pada indikator faktor umur dengan cara melakukan pendataan pegawai secara lengkap, agar dapat diketahui umur pegawai dan penempatannya lebih baik lagi
2. Untuk peneliti yang akan meneliti mengenai kinerja pegawai, disarankan untuk mengikutsertakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti: disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan, dan komunikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, I Komang Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- , 2014. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin, Zainal. 2012. *Pengembangan Pembelajaran Aktif Dengan ICT*. Yogyakarta: PT. Skripta Media Creative.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Choliq, Abdul. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit Ombak.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Daft, L. Richard. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Resiko*. Bandung: Alfabeta
- , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad, N. dan Ahmad, G. 2009. *Integrated Human Resources Development*. Jakarta: PT. Grasindo.
- G.R. Terry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017 *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- . 2018. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kadir, Abdul dan Terra Ch. Triwahyuni. 2013. *Pengantar Teknologi Informasi*. Edisi Revisi. Yogyakarta: CV. Andi
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Penerbit Ledalero.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noor. Juliansyah. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sagala, Syaiful. 2011. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, Wijana. 2018. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Siswanto, Bedjo Sastrohadiwiryono. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soimah. 2014. *Pemanfaatan Teknologi Informasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutabri, Tata. 2014. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV. Andi
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno. 2013. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press
- , 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.

## **Jurnal**

- Agus, Setiawan. 2015. Pengaruh Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Bukittinggi Sumatera Barat. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 2 Hal. 211-220.
- Athkan, Antonius. 2013. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Reform* Vol. 1 No. 2 Hal. 65-83.
- Cahyati, C. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara

(Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang. *Jurnal Administrasi* Vol. 5 No. 2 Hal. 142-165.

- Diputra, I. B. G. S. dan Riana, I. G. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 3 No.5. Hal. 276-288.
- Maliah. 2016. Pengaruh Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi Reform* Vol 1 No. 2 Hal. 366-377.
- Meris, Suri. 2016. Analisis Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Setia Karya Sleman Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 5. No. 2 Hal. 89-101.
- Mia, Lasmaya. 2016. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap motivasi kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Ekonomi dan Entrepreneurship* Vol. 10 No. 1 Hal. 25-43.
- Muaja, Karina. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* Vol. 5 No. 2 Hal. 53-68.
- Murniasi, Emi dan Ketut Sudarma. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Afektif. *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Hal. 78-92.
- Nugraheny, Penny. 2009. Analisis Pengaruh Teknologi Informasi, Penempatan Pegawai dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Kota Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi* Vol. 7 No. 2 Hal. 203-218.
- Riantoko, R dan Sudibya. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3. No. 1 Hal. 60-75.
- Ririn, Eka. 2013. Pengaruh Penempatan Pegawai dan Teknologi Informasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Serasi Autoraya Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi* Vol. 6 No. 2 Hal. 223-241.
- Willy, Susanto. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Ngada. *Jurnal Media Ekonomi* Vol. 4 No. 2 Hal. 17-23.

Winanti, Marlina. 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom* Vol. 7 No. 2 Hal. 249-267.

Wulan, MT. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Cabang Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 3 No. 2 Hal. 40-45.

Zaraswati. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No. 2 Hal. 55-63.

### **Tesis**

Keda, Bernadus Beda. 2015. *Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Flores Timur*. Tesis Universitas Terbuka Jakarta.

Mauk, Yanes. 2014. *Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Kupang*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Rifda, Daulay. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai*. Tesis Universitas Terbuka Jakarta.

Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis Universitas Widayatama Bandung.

### **Peraturan**

Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 15 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Monitoring Spektrum Frekuensi Radio.



## **Lampiran 1**

### **Kuesioner**

Para responden yang terhormat, pada saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan tesis saya yang berjudul : **“Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Pegawai, Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Monitor Kelas I Kupang”**. Untuk saya mohon kesediaan Bapak/ibu/Sdr/Sdri sekalian untuk mengisi kuesioner berkaitan dengan penelitian saya.

Pengisian terhadap alat pengumpulan data ini semata-mata untuk kepentingan akademik/pendidikan saya, karena itu tidak akan berdampak apapun terhadap diri Bapak/ibu/Sdr/Sdri sekalian. Kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan akan dijamin. Saya sangat mengharapkan Bapak/ibu/Sdr/Sdri untuk memberikan tanggapan atas pernyataan-pernyataan secara leluasa dan tanpa beban, serta benar-benar sesuai dengan situasi, kondisi dan pengalaman yang sebenarnya.

Setelah alat pengumpulan data ini diisi mohon kiranya dapat dikembalikan kepada saya, dan atas kerjasamanya saya haturkan limpah terima kasih.

## KUESIONER

### A. Data Responden

1. Jenis Kelamin : (     ) Laki-laki                      (     ) Perempuan
2. Umur :
3. Pendidikan :
4. Masa Kerja :

### B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang tersedia, sesuai dengan pernyataan yang tersedia
2. Pilihan :
  - SS     = Sangat Setuju
  - S       = Setuju
  - CS     = Cukup Setuju
  - KS     = Kurang Setuju
  - TS     = Tidak Setuju

### Daftar Pernyataan

Variabel dan Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	CS	KS	TS
<b>Kinerja</b>						
Kuantitas	1. Hasil kerja sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan atau ditargetkan					
	2. Kuantitas Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda					
Kualitas	3. Hasil kerja telah sesuai standar kualitas yang ditetapkan					
	4. Saya berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja					
Pengetahuan kerja	5. Saya mengetahui alur kerja dengan baik					
	6. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan alur kerja yang ditetapkan					
Kerja sama	7. Saya mampu bekerjasama dalam tim atau kelompok					
	8. Saya mampu bekerjasama dengan pimpinan					
Ketepatan waktu	9. Pekerjaan dikerjakan pada saat jam kerja					
	10. Pekerjaan diselesaikan secara tepat waktu					
<b>Motivasi Kerja</b>						
Keinginan untuk berprestasi	11. Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja terbaik					
	12. Saya memiliki kemampuan untuk dapat berprestasi					
Keinginan untuk melakukan perbaikan	13. Saya melakukan perbaikan jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
	14. Sebelum diserahkan pada pimpinan, saya memeriksa pekerjaan saya					

Keinginan untuk melakukan perubahan	15. Jika terdapat cara kerja yang salah, saya memberitahukan kepada pimpinan					
	16. Saya mampu melakukan inovasi dalam bekerja dengan tidak melanggar aturan organisasi					
Keinginan untuk senantiasa untuk meningkatkan kemampuan kerja	17. Saya mendapat kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan					
	18. Saya mengembangkan kemampuan saya ke arah yang positif untuk mendukung kerja organisasi					
Keinginan memperbaiki hubungan kerja	19. Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dalam organisasi					
	20. Jika terdapat permasalahan antar pegawai, akan dilakukan komunikasi untuk menyelesaikan masalah					
<b>Teknologi Informasi</b>						
1. Hardware	21. Komputer tersedia dengan jumlah yang sesuai kebutuhan kerja					
	22. Komputer tersedia dalam kondisi baik					
2. Software	23. Organisasi menyediakan <i>software</i> sesuai kebutuhan kerja					
	24. <i>Software</i> dalam kondisi baik dan dapat digunakan secara optimal					
3. Database	25. Tersedia data untuk menunjang proses kerja					
	26. Data tersimpan dengan baik, aman dan dapat diakses oleh setiap pegawai					

4. Network	27. Jaringan internet yang baik akan mendukung kelancaran kerja					
	28. Seluruh komputer telah terhubung dengan jaringan internet					
5. Orang	29. Saya menguasai <i>software</i> atau aplikasi yang digunakan oleh organisasi					
	30. Saya menggunakan teknologi sebaik mungkin untuk memiliki kinerja yang baik					
<b>Kompetensi Pegawai</b>						
1. Pengetahuan	31. Saya memahami tentang bidang tugas/kerja Balai Monitor Kelas I Kupang dengan baik					
	32. Saya membaca literatur berupa jurnal dan buku-buku dalam rangka menambah pengetahuan saya.					
2. Ketrampilan	33. Saya mampu mengerjakan tugas yang bukan dalam uraian tugas saya					
	34. Saya mampu mengoperasikan peralatan penunjang pekerjaan (computer, laptop, SPA, GPS, dll)					
3. Sikap	35. Saya menyukai pekerjaan saya					
	36. Saya tidak menolak pekerjaan yang diberikan kepada saya					
<b>Penempatan Pegawai</b>						
1. Latar belakang pendidikan	37. Penempatan pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki					
	38. Syarat latar belakang pendidikan telah ada saat melamar pekerjaan					

2. Pengalaman kerja	39. Penempatan pegawai sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki					
	40. Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi telah memiliki pengalaman di bidangnya,					
3. Faktor umur	41. Faktor usia sangat membantu saya dalam berpikir dan bekerja					
	42. Usia pegawai sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja					



## Lanjutan Kinerja

Responden	Kinerja									
	KP1		KP2		KP3		KP4		KP5	
49	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
$\Sigma$	177	177	164	164	175	175	177	177	161	161
XPs - p	3,47	3,47	3,22	3,22	3,43	3,43	3,47	3,47	3,16	3,16
(XPs - p)/5	0,69	0,69	0,64	0,64	0,69	0,69	0,69	0,69	0,63	0,63
Ps - p	69,41	69,41	64,31	64,31	68,63	68,63	69,41	69,41	63,14	63,14
Rata-Rata	<b>69,41</b>		<b>64,31</b>		<b>68,63</b>		<b>69,41</b>		<b>63,14</b>	
	<b>66,98</b>									



## Motivasi Kerja

Responden	Motivasi Kerja									
	MK1		MK2		MK3		MK4		MK5	
1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
5	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4
6	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
7	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
8	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
9	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
13	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
14	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
17	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
18	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
19	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3
20	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3
21	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
22	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
27	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
28	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4
29	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
30	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
33	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
34	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3
38	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
41	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
42	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
44	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5
45	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4
46	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4
47	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
48	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

## Lanjutan Motivasi Kerja

Responden	Motivasi Kerja									
	MK1		MK2		MK3		MK4		MK5	
49	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
50	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
51	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5
$\Sigma$	190	190	176	176	160	160	170	170	188	188
XP <sub>s</sub> - p	3,73	3,73	3,45	3,45	3,14	3,14	3,33	3,33	3,69	3,69
(XP <sub>s</sub> - p)/5	0,75	0,75	0,69	0,69	0,63	0,63	0,67	0,67	0,74	0,74
Ps - p	74,51	74,51	69,02	69,02	62,75	62,75	66,67	66,67	73,73	73,73
Rata-Rata	<b>74,51</b>		<b>69,02</b>		<b>62,75</b>		<b>66,67</b>		<b>73,73</b>	
	<b>69,34</b>									



## Lanjutan Teknologi Informasi

Responden	Teknologi Informasi									
	TI1		TI2		TI3		TI4		TI5	
49	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4
50	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
$\Sigma$	188	188	174	174	166	166	182	182	191	191
XPs - p	3,69	3,69	3,41	3,41	3,25	3,25	3,57	3,57	3,75	3,75
(XPs - p)/5	0,74	0,74	0,68	0,68	0,65	0,65	0,71	0,71	0,75	0,75
Ps - p	73,73	73,73	68,24	68,24	65,1	65,1	71,37	71,37	74,9	74,9
<b>Rata-Rata</b>	<b>73,73</b>		<b>68,24</b>		<b>65,1</b>		<b>71,37</b>		<b>74,9</b>	
	<b>70,67</b>									

## Kompetensi

Responden	Kompetensi					
	K1		K2		K3	
1	4	4	4	4	3	3
2	3	3	3	3	4	4
3	2	2	4	4	4	4
4	2	2	2	2	4	4
5	2	2	4	4	4	4
6	4	4	3	3	3	3
7	2	2	2	2	2	2
8	3	3	2	2	2	2
9	4	4	2	2	3	3
10	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	3
13	4	4	3	3	4	4
14	5	5	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5
16	4	4	3	3	3	3
17	4	4	3	3	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	2	2	3	3	3	3
20	2	2	4	4	3	3
21	2	2	2	2	2	2
22	3	3	3	3	4	4
23	2	2	2	2	3	3
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	5	5
26	3	3	4	4	4	4
27	3	3	4	4	4	4
28	3	3	3	3	4	4
29	1	1	3	3	2	2
30	2	2	2	2	2	2
31	1	1	2	2	2	2
32	3	3	4	4	4	4
33	2	2	4	4	4	4
34	2	2	2	2	4	4
35	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5
37	2	2	3	3	3	3
38	2	2	2	2	2	2
39	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	4	4
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4
43	4	4	5	5	4	4
44	3	3	4	4	5	5
45	3	3	4	4	4	4
46	4	4	5	5	4	4
47	2	2	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4

## Lanjutan Kompetensi

Responden	Kompetensi					
	K1		K2		K3	
49	3	3	2	2	4	4
50	4	4	4	4	5	5
51	5	5	5	5	5	5
$\Sigma$	164	164	177	177	188	188
XPs - p	3,22	3,22	3,47	3,47	3,69	3,69
(XPs - p)/5	0,64	0,64	0,69	0,69	0,74	0,74
Ps - p	64,31	64,31	69,41	69,41	73,73	73,73
Rata-Rata	<b>64,31</b>		<b>69,41</b>		<b>73,73</b>	
	<b>69,15</b>					

## Penempatan Pegawai

Responden	Penempatan Pegawai					
	PP1		PP2		PP3	
1	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	2	2
4	3	3	4	4	2	2
5	4	4	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3
7	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2
9	2	2	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	3	3
12	4	4	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3
14	3	3	2	2	4	4
15	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3
17	3	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	5	5
19	4	4	3	3	2	2
20	4	4	3	3	2	2
21	2	2	2	2	3	3
22	3	3	3	3	4	4
23	2	2	3	3	2	2
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	3	3	3	3
26	4	4	4	4	3	3
27	3	3	3	3	4	4
28	3	3	4	4	2	2
29	3	3	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2
32	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	2	2
34	2	2	4	4	2	2
35	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5
37	3	3	3	3	3	3
38	2	2	2	2	3	3
39	4	4	4	4	4	4
40	3	3	4	4	4	4
41	4	4	4	4	3	3
42	4	4	4	4	4	4
43	3	3	4	4	4	4
44	4	4	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4
46	3	3	4	4	3	3
47	4	4	3	3	2	2
48	4	4	4	4	4	4

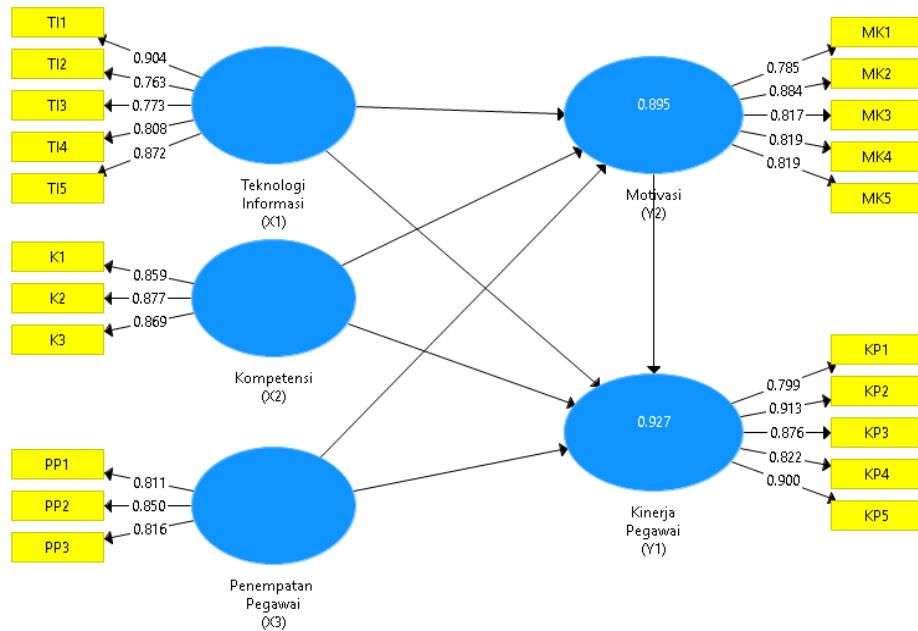
### Lanjutan Penempatan Pegawai

Responden	Penempatan Pegawai					
	PP1		PP2		PP3	
49	2	2	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4
51	4	4	3	3	3	3
$\Sigma$	169	169	170	170	159	159
XPs - p	3,31	3,31	3,33	3,33	3,12	3,12
(XPs - p)/5	0,66	0,66	0,67	0,67	0,62	0,62
Ps - p	66,27	66,27	66,67	66,67	62,35	62,35
Rata-Rata	<b>66,27</b>		<b>66,67</b>		<b>62,35</b>	
	<b>65,10</b>					



### Lampiran 3

### Uji Outer Model



### Construct Reliability and Validity

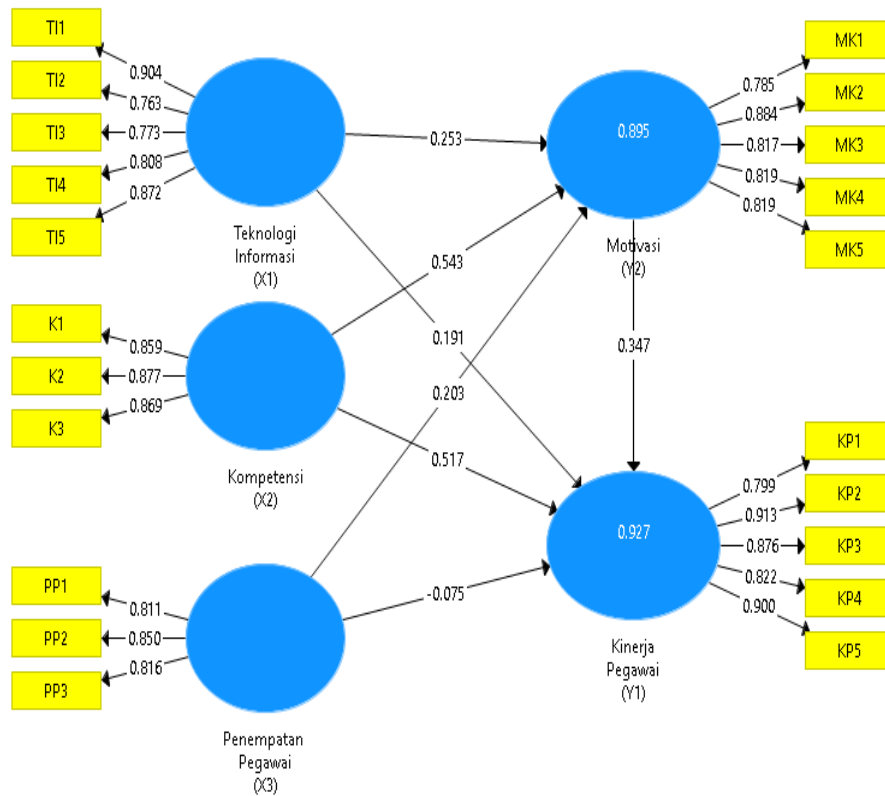
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
KINERJA (Y1)	0,914	0,918	0,936	0,745
KOMPETENSI (X2)	0,837	0,840	0,902	0,754
MOTIVASI (Y2)	0,883	0,886	0,914	0,682
PENEMPATAN (X3)	0,767	0,769	0,865	0,682
TEKNOLOGI (X1)	0,882	0,883	0,914	0,682

	KINERJA_ (Y1)	KOMPETENSI_ (X2)	MOTIVASI_ (Y2)	PENEMPATAN (X3)	TEKNOLOGI_ (X1)
K1		0,859			
K2		0,877			
K3		0,869			
KP1	0,799				
KP2	0,913				
KP3	0,876				
KP4	0,822				
KP5	0,900				
MK1			0,785		
MK2			0,884		
MK3			0,817		
MK4			0,819		
MK5			0,819		
PP1				0,811	
PP2				0,850	
PP3				0,816	
TI1					0,904
TI2					0,763
TI3					0,773
TI4					0,808
TI5					0,872

	KINERJA (Y1)	KOMPETENSI_(X2)	MOTIVASI_(Y2)	PENEMPATAN (X3)	TEKNOLOGI (X1)
K1		0,416			
K2		0,372			
K3		0,364			
KP1	0,201				
KP2	0,244				
KP3	0,236				
KP4	0,235				
KP5	0,241				
MK1			0,241		
MK2			0,265		
MK3			0,243		
MK4			0,216		
MK5			0,245		
PP1				0,397	
PP2				0,376	
PP3				0,440	
TI1					0,251
TI2					0,234
TI3					0,253
TI4					0,238
TI5					0,237

## Lampiran 4

### Uji Outer Model R Square

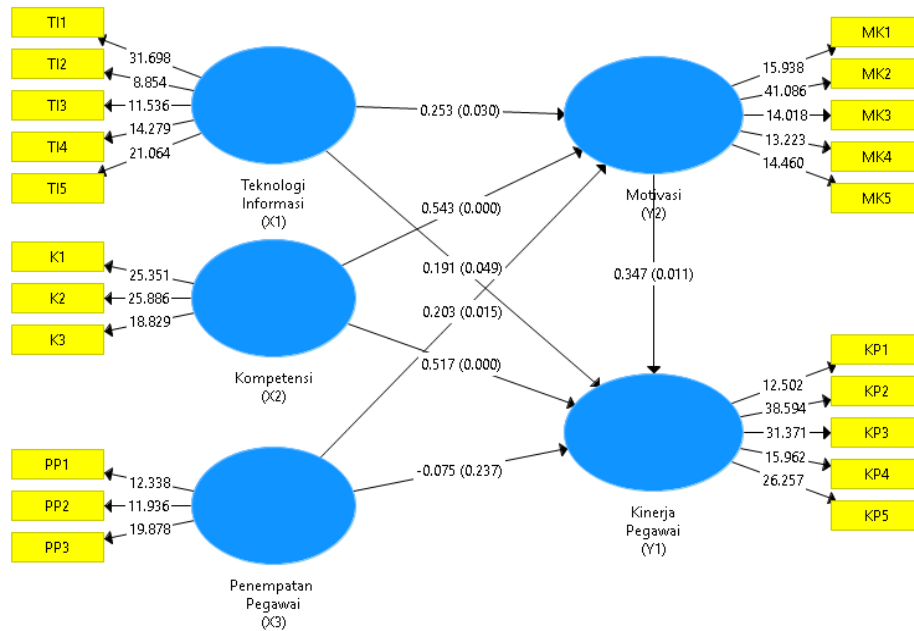


### R Square

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA(Y1)	0,927	0,921
MOTIVASI (Y2)	0,895	0,888

## Lampiran 5

### Uji Inner Model



Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
KOMPETENSI_(X2) -> KINERJA_PEGAWAI_(Y1)	0.517	0.510	0.114	4.524	<b>0.000</b>
KOMPETENSI_(X2) -> MOTIVASI_(Y2)	0.543	0.542	0.126	4.302	<b>0.000</b>
MOTIVASI_(Y2) -> KINERJA_PEGAWAI_(Y1)	0.347	0.362	0.135	2.573	<b>0.010</b>
PENEMPATAN_PEGAWAI_(X3) -> KINERJA_PEGAWAI_(Y1)	-0.075	-0.077	0.063	1.202	<b>0.230</b>
PENEMPATAN_PEGAWAI_(X3) -> MOTIVASI_(Y2)	0.203	0.204	0.080	2.531	<b>0.012</b>
TEKNOLOGI_INFORMASI_(X1) -> KINERJA_PEGAWAI_(Y1)	0.191	0.185	0.097	1.972	<b>0.049</b>
TEKNOLOGI_INFORMASI_(X1) -> MOTIVASI_(Y2)	0.253	0.252	0.115	2.187	<b>0.029</b>