

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR SATPOL PP KOTA PADANG

Rapinda Harjumi¹, Ramdhani Bayu Putra², Hasmaynelis Fitri³
harjumipinda@gmail.com¹, ramdanibayuputra@gmail.com², hasmay@upiypk.ac.id³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Satpol PP Kota Padang. Metode pengumpulan data dengan survey dan mengedarkan kuesioner dengan jumlah sampel 82 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Equation Square (PLS) 3. Maka hasil penelitian dapat di simpulkan (1) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pada Satpol PP Kota Padang. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasin pegawai Pada Satpol PP Kota Padang . (3) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satpol PP Kota Padang (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satpol PP Kota Padang. (5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satpol PP Kota Padang. (6) Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Satpol PP Kota Padang. (7) Komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Satpol PP Kota Padang.

Kata Kunci: Penempatan Kerja , Disiplin Kerja, Komitmen Organisasasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of work placement and work discipline on employee performance through organizational commitment as an intervening variable in the Padang City Satpol PP. The data collection method is by survey and distributing questionnaires to a sample size of 82 employees. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Equation Square (PLS) 3. So the results of the research can be concluded (1) Work placement has a positive and significant effect on organizational commitment at the Padang City Satpol PP. (2) Work discipline has a positive and significant effect on the organizational commitment of employees at the Padang City Satpol PP. (3) Work placement has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Satpol PP (4) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Satpol PP. (5) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Satpol PP. (6) Organizational commitment can mediate the influence of work placement on employee performance at the Padang City Satpol PP. (7) Organizational commitment cannot mediate the influence of work discipline on employee performance at the Padang City Satpol PP.

Keywords: Job Placement, Work Discipline, Organizational Commitment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam setiap organisasi atau instansi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan dan sasarannya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai, sehingga untuk tercapainya tujuan dari instansi tergantung pada bagaimana pegawai dapat

mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya, pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga instansi dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien. manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama organisasi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal (Busro, 2018). kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis et al., 2018), dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian terhadap tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab nya masing-masing dalam mencapai tujuan dari organisasi

Satuan Polisi Pamong Praja (disingkat Satpol PP) adalah aparatur Pemerintah Daerah Provinsi maupun Kabupaten/kota yang bertugas memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Salah satu misi dari Satpol PP Kota Padang ini adalah terwujudnya masyarakat kota padang yang tentram ,tertip,dan taat hukum, Namaun masih di temukan permasalahan pada Satpol PP Kota Padang yaitu adanya gejala penurunan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut di dasarkan pada laporann capaian kinerja pada tahun 2020 sampai 2022 di kemukakan pada table 1.1

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Sapol PP Padang
Tahun 2020-2022.

NO	Sasaran Strategis	Indikator kerja	2020			2021			2022		
			T	R	%	T	R	%	T	R	%
1	Meningkatnya Ketertiban dan Keamanan di dalam Masyarakat	Angka kriminalitas(an gka pelanggaran yustisial)	3.300	2,953	89,48%	3,150	1.104	89,48%	2,175	1,291	59,36%
		Persentase Penegakan Perda	6%	5,78%	96,33%	5,109%	99,9%	1,508%	5,01%	3,0%	60,20%
		Persentase penyelesaian pelanggaran perda	76%	41,91%	55,14%	74,322%	16,87%	44,87%	72,84%	84,55%	11,74%

Sumber :Satpol PP Kota Padang

Keterangan: T : Target

R : Realisas

Berdasarkan tabel di atas, pada tahun 2020-2022 indikator angka kriminalitas selalu menurun dari target setiap tahun nya, sehingga pada indikator kriminalitas kinerja satpol pp sudah optimal dalam mengurangi angka kejahatan yang ada di Kota Padang, dan pada indikator persentase penegakan perda pada tahun 2020 sebesar 5,78% dengan capaian 96,33% dan tahun 2022 sebesar 3,01% dengan capaian 60,20% kinerja sudah optimal, sedangkan di tahun 2021 5,5% dengan realisasi 109,99% mengalami kenaikan di luar target di karenakan melonjak nya kasus covid 19 sehingga kinerja nya belum optimal karena terdapat 11,162 kasus, dan pada indikator penyelesaian pelanggaran Perda pada tahun 2020 dengan target 76% dengan capaian 41,91 % belum tercapai optimal, dan pada tahun 2021 sebesar 322,16% dengan capaian 448,87%, pada tahun 2022 sebesar 84,55% dengan capaian 117,4%.sehingga pada 2 Tahun ini kinerja nya sudah tercapai dengan optimal.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan suatu organisasi atau instansi maka setiap instansi di tuntutan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai nya

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen organisasi sebagai variable intervening nya Pada Satpol PP Kota Padang”**.

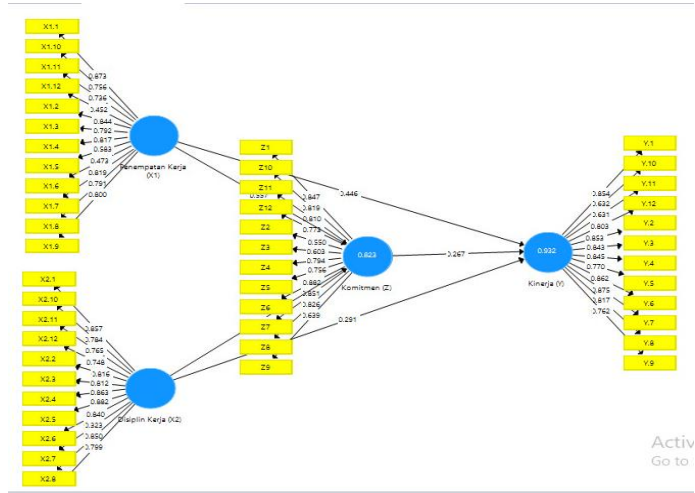
METODOLOGI

Objek dalam penelitian ini adalah pada Dinas Sosial Jl. Tan Malaka No. 3c, Sawahan, Kec. Padang Timur, Kota padang, Sumatra Barat 25121. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pada Satpol PP Kota Padang sebanyak 82 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu 82 orang pegawai pada Satpol PP Kota Padang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7.



Gambar 4.1
Outer Loadings

Sumber : Hasil Uji Outer Model dengan SmartPLS 3.1 (2024)

Tabel 4.1
Hasil Outer Loading Estimasi Awal

Penempatan kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	Disiplin kejrja (X2)
-----------------------	---------------------	-------------------------	----------------------

X1.1	0,873		
X1.10	0,756		
X1.11	0,736		
X1.12	0,452		
X1.2	0,844		
X1.3	0,792		
X1.4	0,817		
X1.5	0,583		
X1.6	0,473		
X1.7	0,819		
X1.8	0,791		
X1.9	0,800		
X2.1			0,857
X2.10			0,784
X2.11			0,765
X2.12			0,748
X2.2			0,816
X2.3			0,812
X2.4			0,863
X2.5			0,882
X2.6			0,840
X2.7			0,323
X2.8			0,850
X2.9			0,799
Y.1	0,854		

Y.10	0,632	
Y.11	0,631	
Y.12	0,803	
Y.2	0,853	
Y.3	0,843	
Y.4	0,845	
Y.5	0,770	
Y.6	0,862	
Y.7	0,875	
Y.8	0,817	
Y.9	0,762	
Z.1		0,847
Z.2		0,819
Z.3		0,810
Z.4		0,773
Z.5		0,550
Z.6		0,603
Z.7		0,794
Z.8		0,756
Z.9		0,882
Z.10		0,851
Z.11		0,826
Z.12		0,639

Sumber : SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian outer loading yang pertama didapatkan beberapa item yang tidak valid yaitu pada variabel kinerja Y.10, Y.11, Pada item komitmen organisasi Z.2, Z.3, Z.9, Dan pada penempatan kerja item yang tidak valid adalah pada item X1.5, X1.6 dan X1.12 dan disiplin kerja item yang tidak valid adalah X2.7, dan semua item dinyatakan valid

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 diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 4.2

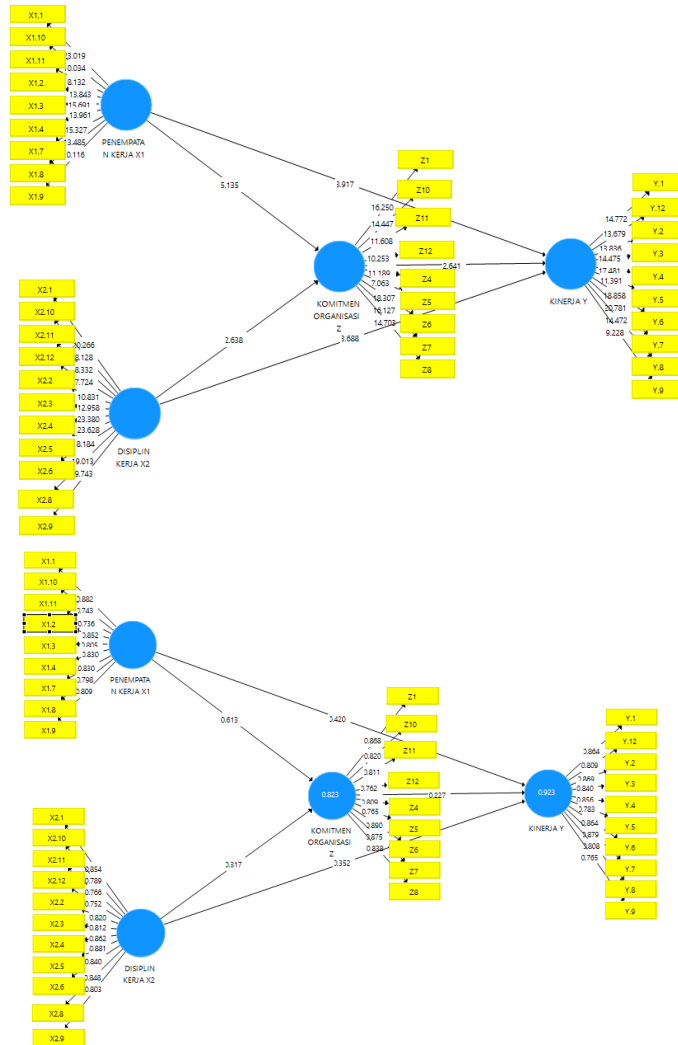
Tabel 4.2
Average Variance Extracted

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Pembandingan	Keputusan
Kinerja Pegawai	0.675	0,5	Baik
Penempatan Kerja	0.696	0,5	Baik
Disiplin Kerja	0.685	0,5	Baik
Pengembangan Karir	0.657	0,5	Baik

Sumber : Hasil olahan Smartpls (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di besar dari 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan

2. Model Struktural (Inner Model)



Gambar 4.3
Persamaan Outer Model
 Sumber; Hasil Pengolahan data Smart PLS 3.1 (2024)

Gambar 4.3
persamaan (Structural Model)
 Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Variable	Original Sample (O)
Penempatan kerja-komitmen organisasi	0.613
Disiplin kerja –Komitmen organisasi	0.317
Penempatan kerja-Kinerja	0.420
Disiplin kerja –Kinerja	0.352
Komitmen organisasi >Kinerja	0.227

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Berdasarkan Gambar 4.19, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi terhadap dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian
 - a. $KO = \beta_1 MK + \beta_2 DK + e_1$.
 - b. $KO = 0,613 (PK) + 0,317(DK) + e_1$.
2. Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh penempatan kerja dan Disiplin kerja serta komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi

$$KP = \beta_1 MK + \beta_2 DK + \beta_3 PK + e_1$$

$$KP = 0,420 (PK) + 0,352 (DK) + 0,227 (KO) + e_2$$

Tabel 4.4
Uji Goodness of Fit - Inner Model (Structur Model)

	<i>R Square</i>
Komitmen Organisasi (Z)	0.823
Kinerja pegawai (Y)	0.923

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Pada table diatas terlihat nilai R-Square variabel komitmen organisasi di pengaruhi penempatan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,823 atau sebesar 82,3%, sedangkan sisanya 17,8% persen lainnya di pengaruhi oleh variable lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini, kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel penempatan kerja dan disiplin kerja serta komitmen organisasi sebesar 0,923 atau sebesar 92,3% dan sisanya 7,7% lainnya di pengaruhi oleh varibel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

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 pengujian model:

Tabel 4.5
Pengaruh Langsung (Direct)

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standad Deviatin (STDE)	T-Statistic	P-Values	Hasil
Penempatan kerja-komitmen organisasi	0.613	0.612	0.114	3.758	0.0000	Di teriama
Disiplin kerja – Komitmen organisasi	0.317	0.314	0.144	2,774.	0.0006	Di terima
Penempatan kerja-Kinerja	0.420	0.431	0.099	4.226.	0.0000	Di terima
Disiplin kerja – Kinerja	0.352	0.351	0.094	3.758.	0.0000	Di terima
Komitmen organisasi >Kinerja	0.227	0.217	0.084	2,713.	0.0007	Di terima

Sumber : Data di olah 2024

4. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

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

Tabel 4.6

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

NO	Hubungan Langsung	T-Statistic	P-Values	Hasil
H6	Penempatan kerja (X1)>komitmen organisasi (Z)>Kinerja (Y)	2,585	0.010	Diterima
H7	Disiplin kerja (X2)>Komitmen organisasi>kinerja(Y)	1,803	0,072	Ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :
2. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Satpol PP Kota Padang
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada Satpol PP Kota Padang
4. Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Padang
5. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Satpol PP Kota Padang Komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Padang
6. Komitmen organisasional memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Padang
7. Komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Askary Hizburrahman, H., Suherman, S., & Susita, D. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1207–1222. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.599>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 391.
- Edo Tekkay, A., S. Nelwan, O., & H.Ch. Pandowo, M. (2022). the Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1315–1325.

- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9. Universitas Diponegoro. Academia (Accelerating the World's Research), 1–8.
- Gusti, I., Sukma, A., Gayatri, D., Setia Saptana, K., Agung, A., & Widyani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mengwi Badung. *Values*, 4, 139–149.
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i1.3417>
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia : teori dan praktik. 10–41.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Krishnabudi, N. G., Farah, A., Dewi, D., Afandi, M. F., Manajemen, J., Manajemen, J., Manajemen, J., & Manajemen, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Dealer. *Journal of Business Studies*, 2(37), 1–12.
- Mastur, M. (2023). Pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di Pondok Pesantren. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 63–73. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i2.144>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Parera, A. A., Areros, W. A., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 1–7.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Razak, N., Manajemen, R., & Bongaya Makassar, S. (2021). Pengaruh Penempatan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 40–47. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/JIB/article/view/314>
- Saepudin, U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1784. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Serius, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Teoritis dan Praktis) (Issue July).
- Utami, P., Purnamasari, E. D., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Mengant Kabupatn Muli Rawas. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 26–30. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1135>