PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara)

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh Ujian Seminar Proposal

pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

NAOMI SILALAHI

NIM. 165030201111166

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2021

repository.ub.ac.id

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MOTTO

“ Kesempatan bukan hal yang kebetulan tetapi harus diciptakan “

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara)

Disusun Oleh : Naomi Silalahi

NIM : 165030201111166

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Malang, 7 Maret 2021

Komisi Pembimbing Ketua

Dr.Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 2006042001

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya pada :

Hari : Senin

Tanggal : 22 Maret 2021

Jam : 09.00

Skripsi atas nama : Naomi Silalahi

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara)

Dan Dinyatakan **LULUS** / ~~**TIDAK LULUS**~~

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Ika Ruhana, Dr. S.Sos., M. Si
NIP. 197705222006042001

Anggota

Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB., DBA
NIP. 198812232015042001

Detha Alfrian Fajri, SAB., MM
NIP. 2016078812011001

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri didalam naskah skripsi ini, jika terdapat karya orang lain maka saya akan mencantumkan sumber yang jelas dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Brawijaya.

Malang, 8 Maret 2021

Naomi Silalahi
NIM. 165030201111166

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

RINGKASAN

Naomi Silalahi, 2021. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara)** Dr. Ika Ruhana, S.sos, M.Si. 127 Halaman + xv

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai kinerja organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu pendorong bagi seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya karena dengan adanya motivasi maka seseorang akan terdorong dan memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selain motivasi kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja terjadi apabila seseorang telah mencapai harapan yang telah ditargetkan. Ketika seseorang tellah merasa puas, maka kinerjanya akan ditingkatkan untuk mendapatkan hasil kepuasan yang telah ditargetkannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hipotesis (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), (2) terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z), (3) terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan (4) terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel *Intervening*.

Penelitian ini mempunyai sampel sebesar 82 pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Sampel tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Data tersebut diperoleh langsung dari responden dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis dekriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang diolah menggunakan *SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang siginifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

repository.ub.ac.id

SUMMARY

Naomi Silalahi, 2021. ***The Effect of Motivation to Employee Performace with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study on Sosial Service Department of North Sumatra)*** Dr. Ika Ruhana, S.sos, M.Si. *127 Page + xv*

Human resources are one of the very important factors in an organization. The role of human resource management is needed to increase employee contribution to the organization in order to achieve the orgsnization in order to achieve the organization's performance. Employee performance is one of the things that has a big impact on the progress of the organization or company. One of the factors that affect employee performance is work motivation and job satisfaction.

Work motivation is one of the drivers for a person to carry out his task or work because with the motivation, one will be encouraged and have a high spirit in carrying out his duties. In addition to work motivation, job satisfaction is one of the drivers in improving employee performance. Job satisfaction occurs when a person has achieved targeted expectations. When a person is satisfied, then his performance will be improved to get the satisfaction results that he has targeted.

This study aims to analyze the influence of Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening variable. This type of research is explanatory research using quantitative approach. Variables in this study include Job Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. Hypothesized (1) there is a significant influence between the Work Motivation variable (X) on the Employee Performance variable (Y), (2) there is a significant influence between the Work Motivation variable (X) on Job Satisfaction (Z), (3) there is a significant influence between the Variable Job Satisfaction (Z) on Employee Performance (Y), and (4) there is a significant influence of Work Motivation variable (X) on Employee Performance (Y) with Job Satisfaction (Z) as an Intervening variable.

This study had a sample of 82 employees in the Social Service of North Sumatra Province. The sample was obtained using slovin formula. The data was obtained directly from respondents using research instruments using questionnaires. The data analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using path analysis which is processed using SmartPLS version 3.3.3. The results of the analysis showed that Work Motivation has a significant influence on Employee Performance, Work Motivation has a significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a significant influence on Employee Performance and Work Motivation has a significant influence on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening variable.

Keywords : Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir. Penelitian ini merupakan tugas akhir dalam bentuk skripsi dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*".

Pelaksanakan dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis sering mengalami hambatan serta rintangan, namun bantuan dari banyak pihak yang membuat tugas akhir ini dapat berjalan dan teratasi dengan baik. Maka dari itu dengan kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam membantu penyelesaian skripsi ini secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Surpiyono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. Mochamad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzulla , Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

4. Ibu Dr. Ika Ruhana, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat serta dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi hingga selesai.
5. Ibu tercinta dan Ayah tercinta serta Kakak saya yang telah memberikan semangat dan dukungan moral juga doa yang tidak akan pernah terlupakan.
6. Ibu Titin Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu dalam menjalankan penelitian hingga selesai.
7. Seluruh pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan waktunya untuk melancarkan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat tercinta dan orang tersayang yang telah memberikan dukungannya serta membantu dalam penyelesaian skripsi.
9. Teman-teman jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Tuhan yang Maha Esa, Amin.

Malang, 7 Maret 2021

Penulis

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR ISI

MOTTO ..... **i**
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI ..... **iii**
ABSTRAK ..... **iv**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**
I.1 Latar Belakang 1
I.2 Rumusan Masalah 12
I.3 Tujuan Penelitian 13
I.4 Kontribusi Penelitian 14
I.5 Sistematika Pembahasan 14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **16**
II.1 Tinjauan Empiris (Penelitian Terdahulu) 16
II.2 Tinjauan Teoritis 22
II.2.1 Motivasi 22
II.2.1.1 Pengertian Motivasi 22
II.2.1.2 Tujuan Motivasi 23
II.2.1.3 Teori Motivasi 24
II.2.2 Kinerja Pegawai 27

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

II.2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai 27
II.2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai 28
II.2.2.3 Teori Kinerja Pegawai 30
II.2.3 Kepuasan Kerja 32
II.2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja 32
II.2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja 32
II.2.3.3 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja 34
II.2.3.4 Teori Kepuasan Kerja 35
II.3 Keterkaitan Antar Variabel 36
II.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ...36
II.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja 37
II.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 38
II.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening 38
II.4 Model Konsep dan Hipotesis 39
II.4.1 Model Konsep 39
II.4.2 Model Hipotesis 40

BAB III METODE PENELITIAN 42
III.1 Jenis Penelitian 42
III.2 Lokasi Penelitian 43
III.3 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran ...44
III.3.1 Variabel Penelitian 44
III.3.2 Definisi Operasional 45
III.3.3 Skala Pengukuran 48
III.4 Populasi dan Sampel 49

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

III.4.1 Populasi 49
III.4.2 Sampel 50
III.5 Metode Pengumpulan Data 52
III.5.1 Sumber Data 52
III.6 Teknik Analisis Data 53
III.6.1 *Partial Least Square* 53
III.6.1.1 *Outer Model* 54
III.6.1.2 *Inner* Model 56
III.6.1.3 Metode Sobel 58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 60
IV.1 Gambaran Umum Perusahaan 60
IV.2 Deskripsi Responden 63
IV.3 Pembahasan 67

BAB V PENUTUP 107
V.1 Kesimpulan 107
V.2 Saran 108

DAFTAR PUSTAKA 110
LAMPIRAN 113

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Hasil Penilaian Kinerja Dinas Sosial 2017-2018 10
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu 19
Tabel II.2 Perbandingan Penelitian 21
Tabel III.1 Variabel, Indikator, Item Penelitian 47
Tabel III.2 Skala Likert 49
Tabel III.3 Daftar Jumlah Pegawai Dinas Sosial 50
Tabel III.4 Teknik Pengambilan Sampel 52
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin 63
Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia 64
Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan 65
Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bidang 66
Tabel IV.5 Interpretasi Rata-rata Jawaban Responden 68
Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Item Motivasi Kerja 68
Tabel IV.7 Distribusi Frekuensi Item Kinerja Pegawai 73
Tabel IV.8 Distribusi Frekuensi Item Kepuasan Kerja 78
Tabel IV.9 *Outer Loading* 85
Tabel IV.10 Nilai *Cross Loading* 87
Tabel IV.11 *Goodness of Fit* 89
Tabel IV.12 *Goodness of Fit Model* 90
Tabel IV.13 Nilai *R-Square* 92
Tabel IV.14 Tabel Pengujian Hipotesis 94
Tabel IV.15 Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung 98

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Konsep 40

Gambar II.2 Model Hipotesis 40

Gambar IV.1 Strutur Organisasi 63

Gambar IV.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) 83

Gambar IV.3 Model Struktural (*Inner Model*) 91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 113

Lampiran 2 Validitas Diskriminan 117

Lampiran 3 Validitas Konvergen 118

Lampiran 4 Evaluasi Model PLS 119

Lampiran 5 Data 120

Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian 127

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada era sekarang bisnis tumbuh dan berkembang sangat dinamis, dimana setiap perusahaan harus bergerak maju dalam mengelola roda ekonominya. Banyaknya perusahaan yang dibentuk dimana perusahaan itu harus bersaing dengan perusahaan lainnya. Persaingan suatu perusahaan bisa berupa persaingan perusahaan di bidang yang sama contoh perusahaan yang bergerak dalam penjualan barang dan jasa, perusahaan dalam bidang pelayanan, dan perusahaan yang bergerak dalam bidang lainnya.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang serupa cukup banyak sehingga perusahaan diharus kreatif dan inovatif agar dapat memajukan usahanya. Dalam menjalankan suatu perusahaan perlu adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien. Keefektifan dan efisien disini artinya dapat dengan cepat menyesuaikan perubahan baik perubahan yang cepat maupun perubahan yang sudah terjadi. Perubahan-perubahan yang terjadi ini menjadikan perusahaan memerlukan kinerja yang saling mendukung diantara suatu perusahaan dengan sumber daya yang ada di dalamnya. Salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan adalah sumber daya manusia.

Perubahan yang dialami ini seringkali dialami oleh perusahaan yang menjadi kendalanya adanya sikap salah langkah dari perusahaan. Perubahan ini selalu ditanggapi dengan pengelolaan keuangan dan pengelolaan modal

yang salah, ini menjadikan langkah yang salah dari perusahaan dikarenakan suatu usaha/bisnis tidak hanya berbicara pengelolaan modal dan pengelolaan keuangan. Bisnis juga berbicara tentang pengelolaan sumber daya manusia yang tentu belum dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Sedarmayanti (2009:27) memberikan pengertian sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Pengertian sumber daya manusia lainnya menurut Ndraha (2012:7) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Pengertian disini berarti bahwa sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, perannya sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan.

Banyak perusahaan yang belum memberikan manajemen kepada sumber daya manusia. Melihat pengaruh dari sumber daya manusia ini sangat besar, perusahaan harus benar-benar mengatur dan mengelolanya dengan baik. Ndraha (2013:52):

"Manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan), dan penilaian SDM sedemikian rupa sehingga SDM memberikan kontribusi sebesar-besarnya pada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro)."

Tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia ini adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Melihat pengertian dari

manajemen sumber daya manusia tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan harus benar memperhatikan setiap aspek dari sumber daya manusia untuk perusahan, perhatian besar perusahaan kepada sumber daya manusia harus benar-benar dilaksanakan.

Permasalahannya banyaknya perusahaan yang tidak memperhatikan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar. Maka dengan begitu perusahaan harus benar mengerti pengelolaan sumber daya manusia karena fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisplinan, dan pemberhentian. Setiap fungsi manajemen sumber daya manusia harus dipahami setiap detail dan perencanaan setiap konsepnya.

Pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaannya, seperti memberikan kesempatan sumber daya manusia untuk berkembang menjadi lebih berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi, meningkatkan penguasaan, pemanfaatan, dan penciptaan pengetahuan, melakukan reformasi manajemen administrasi secara sistematis dan terintegrasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, perawatan atau pemeliharaan, dan pemisahan atau pensiun.

Perusahaan dalam era sekarang harus memeriksa ulang ukuran kinerja para pekerjanya. Ukuran-ukuran kinerja yang dicari tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Dalam mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas yang dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan tersebut. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan. Karena jika karyawan dapat memajukan suatu perusahaan, maka keduanya sama-sama memetik hasil.

Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama perusahaan, maka pimpinan perusahaan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan dalam meningkatkan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawannya, sehingga dapat meningkatlan effektivitas kerjanya.

Handoko (2001:193) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja bagi suatu perusahaan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan. Kinerja yang baik bagi perusahaan dapat diperoleh dengan membuat faktor-faktor tersebut dirasakan oleh karyawan yang bekerja agar karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu pendorong bagi karyawan untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya. Karena ketika seseorang termotivasi, maka orang tersebut akan melakukannya dengan maksimal dan penuh

semangat. Motivasi muncul dari dalam diri sesorang karena adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut pada kebutuhan sehingga dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila seseorang tidak merasakan suatu kebutuhan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sehingga motivasi diperlukan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Primanda dan Azzuhri (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan berbanding lurus artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Motivasi merupakan kekuatan potensial di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan oleh diri sendiri atau faktor-faktor dari luar baik dalam hal materi atau non materi. Tetapi penilaian kinerja itu sendiri memiliki peranan penting dalam hal motivasi diri. Maka para pemimpin diharapkan memberikan motivasi untuk para karyawannya agar meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Karena setiap pekerja membutuhkan motivasi dari diri sendiri.

Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri karena adanya dorongan untuk suatu tujuan tertentu. Tujuan ini menyangkut suatu kebutuhan, karena tidak akan ada motivasi apabila tidak ada unsur kebutuhan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, dibutuhkan motivasi pada karyawan. Motivasi juga berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga

tercipta hasil kerja yang maksimal. Penelitian Herawati (2015) menyatakan bahwa arah korelasi yang positif dan hubungan yang kuat serta pengaruh yang cukup besar antara motivasi dengan kinerja karyawan. Serta diperkuat dengan penelitian Maliah (2015) yang menyatakan bahwa hubungan motivasi dan kinerja pegawai kuat dan positif, serta pengujian hipotesis yang menghasilkan penerimaan hipotesis alternatif yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Suatu perusahaan didirikan harus dengan tujuan yang jelas. Tujuan umum dari didirikkannya suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan kemakmuran pemilik dan pemegang saham. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkannya kinerja. Kinerja sendiri dapa bernilai kualitas dan kuantitas, yang harus ditunjukkan oleh karyawan adalah tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab itulah yang menghasilkan suatu kinerja.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.

Robbins (2010) menyatakan faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Kepuasan kerja terjadi apabila karyawan merasa puas atas keberhasilan yang telah diharapkan oleh karyawan. Umam (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sehingga ketika karyawan merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan (Timmreck, 2001). Sehingga kepuasan kerja merupakan refleksi perasaan dan sikap individu masing-masing yang dimana merupakan interaksi antara karyawan dan lingkungan kerja. Kondisi seperti itu menunjukkan bahwa manusia itu sendiri menjadi faktor dalam peningkatan mutu perusahaannya. Ketika karyawan tidak puas akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja dimana ketika motivasi yang diberikan kepada karyawan tinggi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi kerja, maka karyawan akan memiliki ekspektasi terhadap pekerjaannya yang menimbulkan kepuasan kerja terhadap hasil kinerja yang baik. Didukung oleh penelitian Lantara (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara

langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi timbul dari tujuan seseorang untuk memenuhi kepuasannya.

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara. Tugas pokok dari Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yaitu merumuskan kebijakan operasional di bidang Kesejahteraan Sosial dan melaksanakan sebagian kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta Tugas Pembantuan. Seperti pada visi dari Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yaitu "TERWUJUDNYA KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN DAYA SAING PENYANDANG MASALAH KESEJAHTERAAN SOSIAL (PMKS)". Dapat dikatakan bahwa Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara memberikan jasa terbaik mereka untuk membantu menyejahterakan masyarakat. Adapun tugas pokok yang sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara nomor 17 tahun 2010 bahwa tugas pokok Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah/kewenangan provinsi dibidang Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial, Pemberdayaan Sosial, Pelayanan Dan Rehabilitasi Sosial, Perlindungan Sosial Dan Jaminan Sosial Serta Tugas Pembantuan.

Salah satu dari beberapa tujuan program yang telah ditetapkan oleh Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah menciptakan kualitas sumber

daya manusia baik sebagai pelaku maupun penerima manfaat pembangunan kesejahteraan sosial. Tujuan itu dapat diartikan bahwa Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara mengharapkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi serta produktif dalam bekerja. Dengan adanya pegawai yang berkualitas, maka Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara juga dapat memberikan pelatihan kepada masyarakat agar dapat meningkatkan kesejahteraan sosial dan berkualitas baik.

Perjanjian Kinerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang menuliskan bahwa Pihak Pertama selaku atasan berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian, dalam rangka mencapai Target Kinerja Jangka Menengah seperti yang telah di tetapkan dalam Dokumen Perencanaan Kerja. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian Target Kinerja tersebut menjadi tanggung jawab atasan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerja yang dilakukannya, ada juga pihak kedua yang akan melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja berdasarkan perjanjian dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan atau sanksi.

Berdasarkan Perjanjian Kinerja yang telah dibuat, maka diharapkan pegawai dari Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara tetap meningkatkan kinerjanya. Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk kesejahteraan sosial. Pegawai dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang baik untuk

menyelesaikan tugas-tugas secara maksimal. Perlunya motivasi dari dalam diri sendiri untuk tetap terus meningkatkan kinerjanya.

Sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat, pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan memotivasi diri sendiri. Selain itu, dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara maka pegawai dapat termotivasi untuk mendapatkannya. Penghargaan itu juga dapat memberikan kepuasan akan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai merasa dihargai dalam melakukan pekerjaannya. Penghargaan juga diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Maka pegawai berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai kepuasan tersebut. Pada tabel 1.1 berikut ini adalah tabel perbandingan penilaian kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2017-2018.

Tabel I.1

Laporan Hasil Penilaian Kinerja Rata-Rata Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Pada Tahun 2017-2018

Unsur Penilaian Kinerja	2017	2018	Perbandingan
Orientasi Pelayanan	81	83	Naik
Integritas	83	80	Turun
Komitmen	82	82	Tetap
Disiplin	82	80	Turun
Kerjasama	81	78	Turun
Rata-rata	81,8	80,6	Turun
Rata-rata Sasaran Kerja Pegawai	83,6	81,8	Turun

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Pada tabel I.1 dapat dilihat bahwa terdapat penurunan untuk beberapa unsur penilaian kinerja dari tahun 2017 hingga 2018. Unsur-unsur yang mengalami penurunan yaitu integritas, disiplin, kerjasama dengan rata-

rata 81,8 pada tahun 2017 menjadi 80,6 pada tahun 2018. Kinerja pegawai yang menurun harus dicari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Martoyo (2007) menjelaskan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Motivasi serta kepuasan kerja dapat dijadikan faktor yang cukup penting untuk mempegaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian yang ingin dilakukan oleh peneliti, peneliti juga menemukan kesenjangan penelitian atau *research gap* pada terdahulu dimana berkaitan dengan topik penelitian yang akan peneliti lakukan.

Research *gap* yang pertama berasal dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali" menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tetapi tidak signifikan. Sedangkan hasil dari penelitian Juniari, dkk (2015) "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali" menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulum (2017) "Pengaruh Motivasi terhadap

Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Studi pada PT Ayu Indah Tour and Travel Lamongan" menyatakan bahwa motivasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Pernyataan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara)".**

I.2 Rumusan Masalah

a. Bagaimana deskripsi tentang Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja?
b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
c. Apakah Kepuasan Kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
d. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
e. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

I.3 Tujuan Penelitian

a. Untuk mendeskripsikan mengenai Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.
b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
c. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
d. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
e. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

I.4 Kontribusi Penelitian

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat untuk kedepannya, baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun penjabaran dari kedua manfaat tersebut, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sarana untuk dapat memberikan serta menambah informasi dan perkembangan ilmu pengetahuan tentang keterkaitan antara motivasi kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Terdapat gap dari penelitian terdahulu dimana Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali" menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tetapi tidak signifikan atau tidak konsisten sedangkan dalam penelitian penelitian Juniari, dkk (2015) "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali" menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diharapkan penelitian ini dapat menutup celah perbedaan tersebut dengan perspektif yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan memberikan informasi kepada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

dalam menangani permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

I.5 Sistematika Penelitian

Untuk lebih memudahkan dalam memahami isi dari penelitian ini, maka sistematika penulisan skripsi ini disusun dalam tiga bab, penjelasannya sebagai berikut:

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB I PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai tinjauan empiris (penelitian terdahulu), tinjauan teoritis, keterkaitan antar variabel, serta model konsep dan perumusan hipotesis terhadap pertanyaan dan permasalahan penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data (sumber data), serta analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil dam pembahasan yang meliputi gambaran umum, lokasi penelitian, gambaran umum responden, analisis deskriptif, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran penelitian.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Tinjauan Empiris

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan sebelumnya dan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitiannya, yaitu sebagai berikut:

1. Chrisnanda (2017) dengan penelitian yang berjudul, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Peneliti ini mengambil sampel sebanyak 50 orang dari 121 popolasi yang ada di PT. Mas Sumbiri dengan melakukan penyebaran kuesioner. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi internal tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri. Sedangkan pada hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi eksternal maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, dimensi dari motivasi eksternal adalah kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan, keamanan kerja, hubungan dengan atasan dan gaji.
2. Hendrawan, dkk (2017) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan disiplin kerja di PT. Cassanatama Naturindo. Peneliti menggunakan explanatory research sebagai tipe penelitiannya. Analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Cassanatama Naturindo Semarang. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT.Cassanatama Naturindo Semarang. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja PT.Cassanatama Naturindo Semarang. Hipotesis keempat menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Cassanatama Naturindo Semarang. Hipotesis kelima menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cassanatama Naturindo Semarang. Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Cassanatama Naturindo Semarang.

3. Sari dan Susilo (2018) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan kerja, kinerja karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Peneliti

menggunakan 60 responden dan dianalisis menggunakan analisis jalur. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung, variabel kepuasan kerja memiliki grand mean sebesar 3,34 yang artinya bahwa karyawan Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung memiliki kepuasan yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah tentang gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

4. Fernanda (2016) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta berjumlah 170 orang yang terbagi dalam 10 Sentra kerajinan topeng kayu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Proportionate Random Sampling.

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Chrisnanda (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri	Motivasi Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F dan Uji T	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi eksternal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan
Hendrawan, dkk (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (Z)	Uji Kolerasi, Uji Determinasi, Uji regresi Linear Berganda, Uji sobel dan Uji signifikansi.	Hasil analisis data menggunakan SPSS Versi 20. Motivasi Kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara stimultan berpengaruh positid dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitain	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Sari dan Susilo (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening	Kepuasan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Organizational Citizenship Behavior (Z)	Hasil Penelitian ini menggunakan analisis jalur.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, 2) Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, 4) Organizational Citizenship Behavior tidak memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Fernanda (2016)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Gaya Kepemimpinan (X_4), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Deskriptif, Uji Prasyarat Analisis, Uji Hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : (Data diolah, 2020)

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tabel berikut ini merupakan perbandingan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang, yaitu antara lain:

Tabel II.2

Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Chrisnanda (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri	Variabel Independen: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisa data menggunakan analisis regresi berganda Subjek : PT. Mas Sumbari Hasil Analisis data menggunakan SPSS versi 16
Hendrawan, dkk (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel Independen: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Pengujian Variabel *Intervening* menggunakan Uji Sobel	Variabel *Intervening* : Disiplin Kerja Subjek : PT. Cassanata Naturindo Hasil Analisis data menggunakan SPSS versi 20 Analisis data menggunakan regresi linear berganda
Sari, Susilo (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Analisis data menggunakan Analisis jalur (*Path Analysis)*	Variabel Independen : Kepuasan Kerja Variabel *Interveninging* : *Organizational Citizenship Behavior* Subjek : Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung

Lanjutan Tabel II.2 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Fernanda (2016)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisia data menggunakan analisis Deskriptif Subjek : UMKM di Desa wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta

Sumber : (Data diolah, 2020)

II.2 Tinjauan Teoritis

II.2.1 Motivasi

II.2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere*, yang berarti "bergerak". Motivasi ini biasanya diberikan kepada para bawahan atau pengikut. Perilaku seseorang merupakan cerminan paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku seseorang dapat sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus adanya perpaduan antara motivasi untuk pemenuhan kebutuhan individu dengan permintaan dari organisasi. Motivasi bukan hanya tentang bekerja keras tetapi juga mencerminkan sudut pandang individu mengenai kemampuannya. Motivasi adalah proses yang dimulai

dengan defisiensi fisiologis tau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. (Luthans, 2005).

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan dengan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mendorong gairah kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya yang maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Motivasi juga diharapkan agar setiap individu bekerja keras dan berantusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah suatu konsep yang digunakan jika ingin menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1985).

II.2.1.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016:146) sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejateraan karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

II.2.1.3 Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan yang berasal dari Abraham Maslow diketahui sebagai teori motivasi terbaik. Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan :

a. Fisiologis. Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, dan kebutuhan fisik lainnya.
b. Rasa aman. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
c. Sosial. Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
d. Pengharapan. Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
e. Aktualisasi diri. Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

2. Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor mengusulkan dua sudut pandang berbeda mengenai manusia. Satu sisi secara mendasar negatif diberi label Teori X dan satu lagi secara mendasar positif diberi label Teori Y. Pada Teori X, para manajer meyaini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak

menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya. Sementara pada Teori Y, para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat atau bermain. Maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor merupakan suatu teori yang mengaitkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (Teori Motivasi Murni). Menurut Hertzberg, faktor-faktor yang mengarahkan pada kepuasan pekerjaan adalah terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang mengarahkan pada ketidakpuasan pekerjaan. Sehingga para manajer yang berupaya menghilangkan faktor-faktor yang dapat menciptakan ketidakpuasan pekerjaan akan membawa kedamaian, tetapi belum tentu motivasi. Upaya-upaya itu lebih menenangkan tetapi tidak memotivasi para pekerjanya. Hertzberg mengategorikan kondisi seperti mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain, dan keamanan pekerjaan sebagai faktor murni (*hygiene factor*). Ketika faktor-faktor itu memadai, orang tidak akan tidak puas, tetapi mereka juga tidak akan dipuaskan. Jika kita ingin memotivasi orang atas pekerjaan mereka, Hertzberg menyarankan penekanan ada faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu

sendiri atau dengan hasil yang secara langsung dapat diperoleh dari pekerjaannya.

4. Teori Kebutuhan McClelland

Teori Kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. McClelland melihat pada tiga kebutuhan :

a. Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
b. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
c. Kebutuhan akan afiliasi (nAff) adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

Dengan mengandalkan pada jumlah riset yang ekstensif, maka dapat memprediksi beberapa hubungan diantara kebutuhan pencapaian dengan kinerja. Pertama, ketika pekerjaan memiliki derajat tanggung jawab pribadi yang tinggi dan umpan balik serta derajat risiko menengah, orang dengan prestasi tinggi akan menjadi sangat termotivasi. Kedua, kebutuhan yang tinggi untuk mencapainya tidak lantas membuat seseorang menjadi manajer yang baik, terutama dalam organisasi yang besar. Ketiga, kebutuhan akan afiliasi dan kekuasaan cenderung erat terkait dengan keberhasilan manajerial. Para manajer

terbaik memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan dan rendah dalam kebutuhan afiliasi.

Dalam penelitian ini, teori motivasi yang digunakan yaitu teori motivasi Maslow. Kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi membuat seseorang menjadi termotivasi. Kebutuhan fisiologis yang harus terpenuhi oleh para pegawai, aktualisasi diri yang mampu mendorong seseorang untuk tumbuh dan mencapai potensi diri, dan penghargaan baik dari faktor internal ataupun eksternal dimana adanya kepuasan dari dalam diri terhapap pencapaian yang didapatkan serta pengakuan dari orang lain terhadap kinerja baik yang dilakukan pegawai tersebut.

II.2.2 Kinerja Pegawai

II.2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata Job performance atau performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:67). Kinerja adalah hasil dan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Sehingga organisasi mencari karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Sedangkan menurut Handoko (2000:50) kinerja diartikan sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja pegawai atau karyawan.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari ahli yang telah dipaparkan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi dengan memberikan kualitas yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya.

II.2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006) menyatakan ada beberapa Indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinayatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi(tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Adapun indikator penilaian kinerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera utara yaitu :

1. Orientasi pelayanan

   Sikap atau perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap instansi ataupun masyarakat.
2. Integritas

Konsistensi dan keteguhan dari pegawai dalam menjaga nilai-nilai atau norma yang berlaku serta melaksanakan pekerjaan dengan jujur dan benar.

3. Komitmen

   Keterlibatan dan kemauan pegawai untuk mewujudkan tujuan dari instansi serta bersedia dalam melaksanakan tugas.

4. Disiplin

   Sikap atau perilaku pegawai yang sesuai dengan peraturan dari instansi dengan tidak melanggar aturan-aturan tersebut.

5. Kerjasama

   Kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan agar mempermudah tugas yang diberikan.

II.2.2.3 Teori Kinerja

As'ad dalam Harsuko (2011) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor individu dan faktor situasi. Teori-teori yang menjelaskan proses kinerja yaitu :

1. *Path Goal Theory*

   Path Goal Theory ini dikemukakan oleh Locke dari dasar Teori Lewin's. Ott dalam Harsuko (2011) mengemukakan pendapat bahwa

tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut path goal theory yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting Process*. Prinsip dasarnya yaitu ketika seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs* (*goal* tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan atau *facilitating process*.

2. Teori Atribusi atau *Expectancy Theory*

As'ad (2000) mengatakan bahwa teori atribusi ini pertama kali dikemukakan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi megenai kinerja dirumuskan dengan P = M x A, P yaitu *performance*, M yaitu *motivation*, A yaitu *ability* menjadi konsep yang sanga populer oleh para ahli seperti Maiter, Lawler dan Vroom. Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan (*ability*) sehingga orang yang memiliki motivasi yang tinggi tetapi kemampuannya rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah juga.

II.2.3 Kepuasan Kerja

II.2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisinya. Handoko dalam Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Locke dalam Hyun (2009) mendefinisikan kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Berdasarkan penelitian dari para ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan dan perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang dalam sebuah kondisi atau pekerjaannya.

II.2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2005:243) menyatakan ada lima dimensi kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Promosi dapat membuat kesempatan untuk maju dalam organisasi. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4. Pengawasan

Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. pengawasan menunjukkan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Yang kedua yaitu partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh amanjer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaannya.

5. Rekan kerja atau kelompok kerja

Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Dalam kondisi ini, rekan kerja diharapkan pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

II.2.3.3 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Luthans (2005) menyatakan ada beberapa pedoman yang dapat meningkatkan kepuasan kerja :

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Memiliki budaya *fun* membuat pekerjaan lebih menyenangkan, tetapi tidak menghilangkan kebosanan dan mengurangi kesempatan bagi ketidakpuasan
2. Memiliki gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil. Cara penting untuk membuat benefit menjadi lebih efektif adalah membuat cara fleksibel yang disebut kafetaria. Cara ini memungkinkan karyawan untuk memilih distribusi benefit mereka sendiri dalam jumlah yang sudah dianggarkan.
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka. Tentu saja, ini mengasumsikan bahwa organisasi mengetahui minat dan keahlian seseorang.
4. Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan. Pedoman ini menyarankan desain pekerjaan yang sesuai dengan individunya.

II.2.3.4 Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2009:117) ada empat teori kepuasan kerja :

1. Teori Keseimbangan

   Teori yang dikemukakan oleh Wexly dan Yukl mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai dapat menunjang pelaksanaan kerja.

2. Teori Perbedaan

   Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

   Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula pegawai tersebut.apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok

   Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan endapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

II.3 Keterkaitan Antar Variabel

II.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Handoko (2002: 252) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan - kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan yang berasal baik dari dalam diri sendiri ataupun dari luar. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena ketika seseorang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya biasanya akan meningkat. Motivasi yang timbul dapat membuat seseorang melakukan suatu hal guna mencapai tujuannya. Didukung dengan teori atribusi yang dirumuskan dengan P = M x A, dimana P yaitu *performance*, M yaitu motivasi dan A yaitu *ability*. Ketika kemampuan dasar (*ability*) seseorang tinggi tetapi memiliki motivasi yang cukup rendah, maka akan mempengaruhi kinerja atau *performance* menjadi rendah.

Gibson (2007) menyatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dapat timbul karena adanya suatu kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga seseorang akan melakukan pekerjaannya karena adanya dorongan. Semakin kuat dorongan motivasi dalam dirinya maka akan semakin maksimal hasil kinerjanya. Pernyataan ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu dari Primanda dan Azzuhri (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan berbanding lurus artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

II.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Suwatno (2000:147) dalam Merlianti (2006:5) menyebutkan bahwa salah satu tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi dalam suatu pekerjaan akan memicu tingginya kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Pemaparan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parimita, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_2: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasa Kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

II.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Robbins (2015:170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagi perbedaan antar banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran

yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja akan menjadi daya tarik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan bertanggung jawab dan maksimal. Kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dari hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mendapatkan kepuasan yang diinginkan serta sesuai dengan ekspektasi dan usahanya.

Pemaparan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Susilo (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_3: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

II.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Martoyo (2007) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Karyawan yang termotivasi akan mempunyai harapan yang cukup tinggi terhadap hasil dari kinerjanya. Seperti pada penelitian Fatmawati, dkk (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah benar dengan nilai sebesar 0,842. Artinya penelitian tersebut memperlihatkan bahwa seluruh

responden merasa bahwa motivasi tergolong baik. Ketika hasil kinerja yang diterima oleh karyawan tersebut sesuai dengan keinginannya, maka akan timbul rasa kepuasan kerja sehingga karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal untuk mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan keinginannya. Diperkuat dengan penelitian Fatmawati, dkk (2013) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah benar. Sehingga untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dari karyawan, harus didorong oleh faktor motivasi untuk melaksanakan pekerjaanya dengan maksimal yang kemudian memunculkan ekspektasi terhadap hasil pekerjaan dari karyawan. Hasil pekerjaan yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin maksimal dalam penjalankan pekerjaanya.

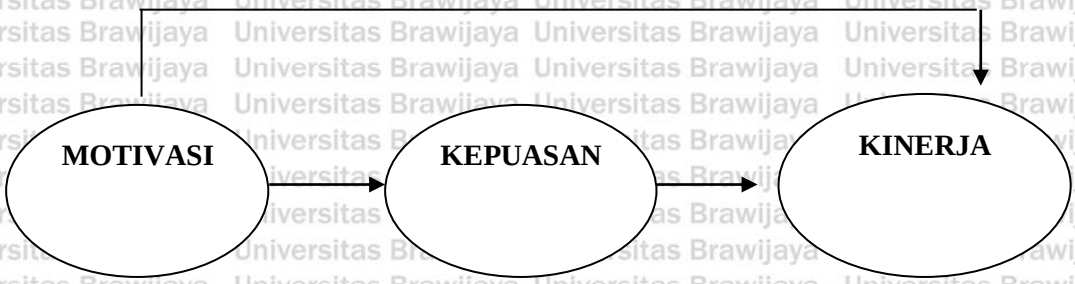
Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_4: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

II.4 Model Konsep dan Hipotesis

II.4.1 Model Konsep

Adapun model konsep dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar II.1 , yaitu sebagai berikut:

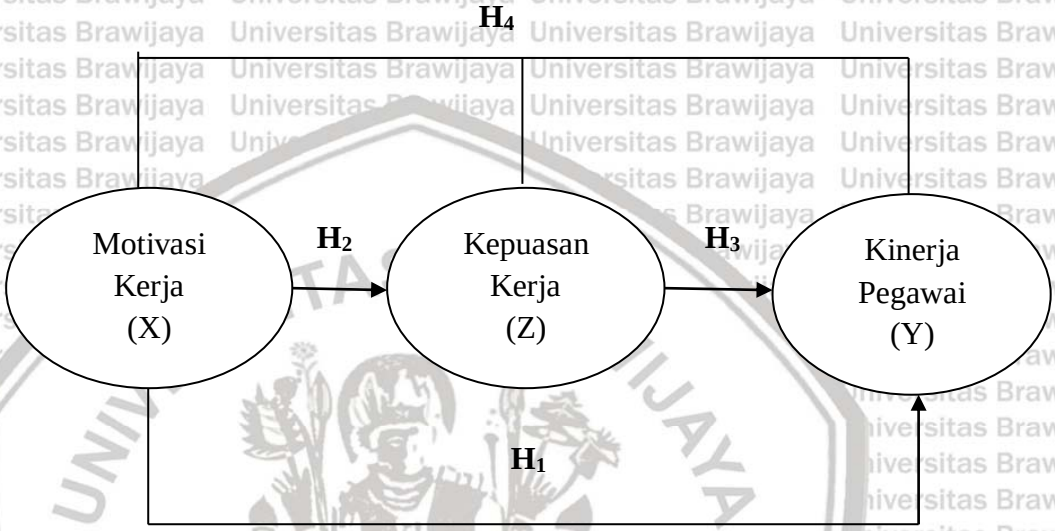


II.4.2 Model Hipotesis

Menurut Sugiono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Robbins (2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinjerja diantaranya yaitu motivasi dan kepuasan. Sutarto Wijono (2010:97) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Kepuasan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi motivasi kerja sehingga kepuasan kerja diharapkan semakin memperkuat antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. . Hal ini sesuai dengan pernyataan dalam Mangkunegara (2013:67) yang menyatakan bahwa situasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Sehingga kepuasan kerja menjadi variabel penghubung dengan kinerja pegawai. Dari pernyataan tersebut, maka penelitian ini bertujuan menganalisis

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berikut merupakan model hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar II.2



Berdasarkan pada Gambar II.2, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

H_2: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

H_3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

H_4: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Variabel dalam penelitian ini antara lain :

1. Motivasi Kerja (X) : Variabel Independen
2. Kinerja Pegawai (Y) : Variabel Dependen
3. Kepuasan Kerja (Z) : Variabel *Intervening*

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Sangarimbun dan Effendi (2011) menjelaskan bahwa *explanatory research* adalah penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan pada *explanatory research* ini yaitu menggunakan metode *survey* yang bertujuan untuk mengumpulkan data secara sederhana untuk menggambarkan suatu fenomena pada objek penelitian dengan melalui penyebaran kuisoner. Zulganef (2008:11) menyatakan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Dimana peneliti berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan atau pengaruh antar variabel.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015:8) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti

ingin menjelaskan pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Variabel-variabel yang ingin dijelaskan yaitu pengaruh antara Motivasi Kerja (X) sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Pegawai (Y).

III.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosisal Provinsi Sumatera Utara, yang beralamat di Jalan Sampul Nomor. 138, Sei Putih Barat, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Alasan peneliti memilih Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah karena peneliti ingin melihat dan survey bagaimana deskripsi tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang ada di Dinas Sosial Provinsi Sumatera .

Selain itu, peneliti juga menemukan kondisi kinerja pegawai yang cenderung turun seperti pada tabel 1.1 dan juga peneliti menemukan research gap dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini. Selain turunnya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, peneliti juga ingin meneliti bagaimana cara Dinas Sosial meningkatkan kinerja para pegawainya dalam menjalankan tugas masing-masing dan melihat indikator-indikator lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara selain dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Batubara (2020) dengan penelitian berjudul pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Dari beberapa

alasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Dinas Sosial Sumatera Utara.

III.3 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

III.3.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas/ *Independent Variable*

   Sugiyono (2013:39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait (dependen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Motivasi Kerja (X).

2. Variabel Terikat/ *Dependent Variable*

   Sugiyono (2016) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang dikenal sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

3. Variabel *Intervening/ Intervening Variable*

   Sugiyono (2016:39) variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).

III.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Narimawati (2008) adalah operasional variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

   Motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau yang mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan bertanggung jawab yang akan menimbulkan hasil kinerja yang baik.

   Ada lima bentuk kebutuhan manusia yaitu antara lain :

   a. Kebutuhan fisiologis
   b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
   c. Kebutuhan sosial
   d. Kebutuhan penghargaan
   e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Kinerja Pegawai

   Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai antara lain :

a. Orientasi Pelayanan
b. Integritas
c. Komitmen
d. Disiplin
e. Kerjasama

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang. Pegawai akan memiliki keinginan akan hasil kinerja yang telah dikerjakan. Ketika hasil pekerjaannya sesuai dengan keinginannya, maka pegawai tersebut akan timbul kepuasan kerja yang dapat memicu pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan bertanggung jawab untuk memenuhi kepuasan kerjanya.

Ada lima dimensi dari kepuasan kerja antara lain :

a. Pekerjaan itu sendiri
b. Gaji
c. Kesempatan Promosi
d. Supervisi (Pengawasan)
e. Rekan Kerja

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tabel III.1

Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Motivasi (X), Robbins (2010)	Kebutuhan fisiologis	1. Gaji 2. Sandang, papan dan pangan 3. Kebutuhan jasmani lainnya
	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	4. Lingkungan kerja nyaman 5. Rasa aman 6. Adanya peraturan keselamatan
	Kebutuhan sosial	7. Adanya rasa kekeluargaan 8. Hubungan baik antar pegawai 9. Informasi yang jelas 10. Hubungan baik dengan atasan 11. Pembagian tugas
	Kebutuhan Penghargaan	12. Adanya hadiah 13. Adanya pujian 14. Promosi jabatan dan kenaikan pangkat 15. Pengakuan dari perusahaan
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	16. Peningkatan kemampuan 17. Pemenuhan kebutuhan diri 18. Pendidikan
Kinerja Pegawai (Y), Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara	Orientasi Pelayanan	1. Mampu memberikan pelayanan yang baik dengan penuh tanggung jawa 2. Mampu menjalankan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan
	Integritas	3. Mampu bersikap dan berperilaku dengan baik sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku 4. Mampu bersikap jujur dan benar dalam melaksanakan tugas
	Komitmen	5. Tingkat kepercayaan dan kepedulian terhadap organisasi 6. Tingkat tanggung jawab dan kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan
	Disiplin	7. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam masuk kerja 8. Tingkat melaksanakan tata tertib dan pekerjaan sesuai dengan peraturan

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lanjutan Tabel III.1 Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Pegawai (Y)	Kerjasama	9. Tingkat menjalin kerjasama dengan rekan kerja 10. Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja
Kepuasan Kerja (Z), Hariandja (2001)	Pekerjaan itu sendiri	1. Tingkat pekerjaan sesuai kemampuan 2. Tingkat pekerjaan yang menantang
	Gaji	3. Tingkat besarnya gaji 4. Tingkat ketepatan dalam pembayaran gaji
	Promosi	5. Tingkat kesempatan untuk maju 6. Tingkat pemilihan promosi
	Supervisi	7. Tingkat pengawasan pimpinan 8. Tingkat metode pengawasan pimpinan
	Rekan Kerja	9. Tingkat hubungan dengan rekan kerja 10. Tingkat hubungan dengan atasan

Sumber : Data diolah, 2020

III.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2010:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2016:93), jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut merupakan tabel skala likert yang digunakan untuk mengukur pendapat atau persepsi seseorang :

Tabel III.2

Skor Jawaban Skala *Likert*

Skor Jawaban	
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

III.4 Populasi dan Sampel

III.4.1 Populasi

Menurut Zuriah (2009 : 116) Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dalam setiap strata pendidikan yang berjumlah 454 orang.

Adapun jumlah populasi dalam setiap strata pendidikan sebagai berikut :

Tabel III.3
Daftar jumlah pegawai berdasarkan strata pendidikan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

No	Skala Pendidikan	Jumlah Pegawai
1.	S2	20 orang
2.	S1	149 orang
3.	D3	80 orang
4.	D1	-
5.	SMA	181 orang
6.	SMP	14 orang
7.	SD	10 orang
	Total	454 orang

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

III.4.2 Sampel

Sugiyono (2012:91) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi dalam penelitian berjumlah besar, maka dapat diambil sampel dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *Proportionate stratified random sampling* karena penelitian ini mengambil data melalui skala pendidikan. Sugiyono (2014:64) menyatakan bahwa *Proportionate stratified random sampling* merupakan teknik sampling yang digunakan untuk populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Rumus yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel dari populasi yaitu

menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus slovin yang digunakan yaitu (Thoifah 2015:18) :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dengan tingkat kesalahan sebesar 10% sebagai berikut :

$$n = \frac{454}{454.(0,1)^2+1}$$

n = 81,9494584838

Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan rumus slovin tersebut, maka diperoleh jumlah sampel yang jika dibulatkan menjadi 82 pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Teknik pengambilan sampel pada tabel dibawah ini menggunakan *Proportionate stratified random sampling*.

No	Skala Pendidikan	Populasi	Sampel
1.	S2	20	20/454 x 82 = 4
2.	S1	149	149/454 x 82 = 27
3.	D3	80	80/454 x 82 = 14
4.	D1	-	-
5.	SMA	181	181/454 x 82 = 33
6.	SMP	14	14/454 x 82 = 3
7.	SD	10	10/454 x 82 = 2
Jumlah		454	82

Sumber: Data Primer diolah,2020

III.5 Metode Pengumpulan Data

III.5.1 Sumber Data

Menurut Arikunto (2013:172) Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Peneliti menggunakan data primer dan data sekunder dalam penelitian ini. Penjelasan dari data primer dan data sekunder sebagai berikut :

a. Data Primer

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa data primer adalah data yang secara langsung diberikan pada pengumpul data. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer melalui kuesioner dan wawancara. Sugiyono (2005:162) Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sebagai responden. Supriyati (2011:48) Wawancara adalah cara yang umum dan ampuh untuk memahami suatu keinginan atau kebutuhan dengan melakukan teknik pengambilan data melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada responden.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2012:141) menyatakan Sumber Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari litelatur, buku-buku, serta dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan juga website guna mendukung dalam mencari data.

III.6 Teknik Analisis Data

III.6.1 *Partial Least Square (PLS)*

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam menguji hipotesis yaitu dengan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Hartono dan Abdillah (2009) menyatakan *PLS* adalah teknik statistika *multivariate* yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan

variabel independen berganda. Ada tiga tahapan dalam analisis data pada *PLS* yaitu analisis *outer model*, analisis *inner model* dan pengujian hipotesis.

III.6.1.1 *Outer Model*

Hussein (2015) menyatakan Analisa *outer model* ini mendefinisikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. *Outer model* atau model pengukuran menggambarkan hubungan antar blok indikator dengan variabel latennya (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Model pengukuran atau *outer model* dalam penelitian ini digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Berikut merupakan penjelasan dari uji validitas dan uji reliabilitas :

1. Uji Validitas

   Sugiyono (2014) menyatakan Instrumen dikatakan valid berarti alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner telah mengukur sutu informasi yang diperlukan. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan terdiri dari :

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip yang menyatakan bahwa pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinggi. Nilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Rule of thumb* biasanya digunakan untuk membuat pemeriksan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40-60 dianggap lebih baik dan untuk loading ± 50 dianggap signifikan secara praktikal (*Hair et al*. dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2015). *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0,7 , *communality* > 0,5 dan *avarage variance extracted (AVE)* > 0,5 (Chin dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

b. Validitas Diskriminan

Abdillah dan Jogiyanti (2015) menyatakan Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, selanjutnya uji validitas diskriminan dapat dinilai berdasarkan nilai *cross loading* dan pengukuran dengan konstruknya.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) menyatakan Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur

konsistensi internal alat ukur. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam *PLS* dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. *Cronbachs alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2015). *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diteima (Hair et *al.* dalamAbdillah dan Jogiyanto, 2015).

III.6.1.2 *Inner Model*

Husein (2015) menyatakan analisa *inner model* atau model struktural dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* (kuat) dan akurat. Persamaan *inner model* dalam penelitian ini sebagai berikut :

$KK = \beta_1 OJ + \zeta$

$KKar = \beta_2 KK + \zeta$

Keterangan:

KK = Variabel laten endogen (Kepuasan Kerja)

KKar =Variabel laten endogen (Kinerja Karyawan)

OJ = Variabel laten eksogen (Motivasi Kerja)

β_1 = Koefisien Kinerja Karyawan

β_2 = Koefisien Kepuasan Kerja

ζ = *Error* pengukuran

Evaluasi *inner model* dapat beberapa indikator yang meliputi:

1. Koefisian Determinasi/R2 (*R-square*)

   Nilai R2 adalah penilaian pada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif Ghozali dan Latan (2012). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai R^2 menggambarkan seberapa besar variabel laten endogen dapat dipengaruhi oleh perubahan variabel eksogennya. Apabila nilai R^2 sebesar 0,75; 0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model tersebut kuat (0.75), moderat (0,50), dan lemah (0,25) dalam Lathan dan Ghozali (2012) dalam Vidyanata (2015). Semakin tinggi berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

2. *Predictive Relevance* (Q2)

   Q^2 Mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model penellitian. Nilai Q^2 berkisar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka model yang diteliti akan semakin baik, semakin mendekati nilai 0, model dinyatakan ketepatannya semakin lemah atau tidak baik. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan Q^2, yaitu 0,35 yang artinya model kuat; 0,15 yang artinya model moderat; dan 0,02 yang artinya model lemah. Nilai Q^2 dalam penelitian ini dicari secara manual dengan menggunakan rumus sebagai berikut Hussein (2015).

Q2 = 1-(1-R12) (1-R22)…..(1-Rp2)…..

3. *Goodness of Fit Index (GoF)*

Koefisien *GoF* memiliki rentang nilai 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka model yang diteliti akan semakin baikdan menunjukkan tingkat ketepatan yang semakin tinggi, semakin mendekati nilai 0, model dinyatakan ketepatannya semakin lemah. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *GoF*, yaitu 0,36 *(GoF large*); 0,25 *(GoF medium*); dan 0,10 *(GoF small)* Lathan dan Ghozali (2012) dalam Vidyanata (2017). Nilai *GoF* dalam penelitian ini dicari secara manual dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Hussein, 2015):

GoF = √(AVE ×R^2) Tenenhaus (2004)

III.6.1.3 Metode Sobel

Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel intervening yang dihasilkan pada analisis jalur *(Path Analysis)* signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja. Uji *sobel* dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) yaitu Motivasi Kerja ke variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai melalui variabel *intervening* (Z) yaitu Kepuasan Kerja. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalihkan jalur X→Z (a) dengan jalur Z → Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c – c'), dimana c adalah pengaruh

X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. *Standart error* koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b besarnya *standart error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1 Gambaran Umum Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

IV.1.1 Sejarah Umum Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara meruapakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara memiliki tugas pokok yaitu merumuskan kebijakan operasional di bidang Kesejahteraan Sosial dan melaksanakan sebagian kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta Tugas Pembantuan.

Pada awalnya, sebelum terbut PP Nomor : 5 Tahun 1958 tanggal 28 Januari 1958 tentang penyerahan di lapangan Bimbingan dan Perbaikan Sosial, Instasi Sosial yang ada di daerah Sumatera Utara adalah Inspeksi Sosial Republik Indonesia (ISORI). Penyerahan secara nyata tugas di Lapangan Bimbingan dan Perbaikan Sosial dilakukan pada tanggal 28 Juli 1958 berdasarkan instruksi bersama Menteri Sosial dan Dewan Pemerintahan Daerah Sumatera Utara.

Provinsi Sumatera Utara menjadi Unsur Pelaksana Pemerintah Daerah. Bidang tugas Departemen Sosial pada saat terbit PP. No. 5 tahun

1958 adalah sebagai berikut : Research – Rehabilitasi Penyandang Cacat – Urusan Korban Perang – Urusan Perumahan – Urusan Transmigrasi – Urusan Bimbingan dan Perbaikan Sosial. Dengan diterbitkannya PP Nomor : 5 Tahun 1958, urusan yang diserahkan yaitu meliputi urusan bimbingan dan perbaikan sosial. Penyerahan tugas tersebut diserahkan berdasarkan "Azas Desentralisasi atau Azas Tugas Pembantuan". Tugas yang diserahkan atas azas desentralisasi yang menjadi wewenang dan tanggungjawab daerah sepenuhnya (tugas otonom) adalah :

1. Penyelenggaraan pusat-pusat penampungan bagi anak-anak terlantar (untuk observasi dan seleksi).
2. Penyelenggaraan panti asuhan bagi bayi terlantar.
3. Penyelenggaraan panti asuhan tingkat pertama bagi anak yatim piatu dan anak terlantar.
4. Penyelenggaraan panti asuhan tingkat lanjutan bagi anak yatim piatu yang terlantar
5. Penyelenggaraan pusat penampungan bagi orang dewasa terlantar dan gelandangan (untuk observasi dan seleksi).
6. Penyelenggaraan panti karya tingkat pertama
7. Penyelenggaraan panti karya tingkat lanjutan
8. Penyelenggaraan rumah perawatan bagi orang jompo
9. Memberi bantuan kepada korban bencana alam
10. Penyelenggaraan usaha sosial ke arah pemberantasan kemiskinan.
11. Pengawasan atau bimbingan serta pemberian bantuan /subsidu kepada organisasi masyarakat yang menyelenggarakan usaha tersebut di atas.

IV.1.2 Visi, Misi dan Tujuan

IV.1.2.1 Visi

Terwujudnya kesejahteraan sosial dan daya saing Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

IV.1.2.2 Misi

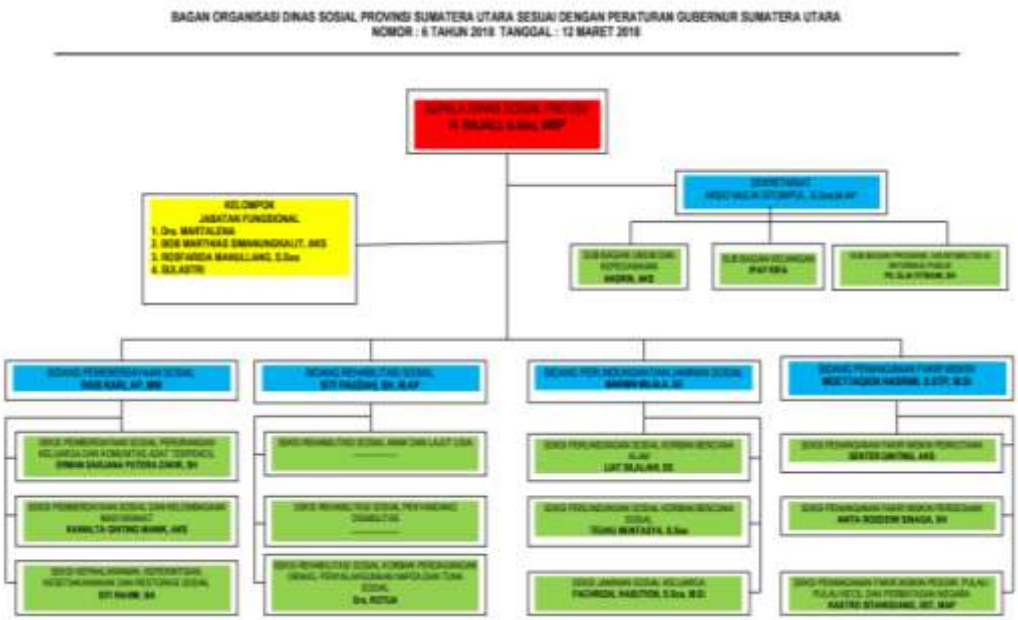
1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik sebagai pelaku maupun penerima manfaat pembangunan kesejahteraan sosial.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan nasional.
3. Meningkatkan kualitas lembaga sosial dalam melaksanakan pelayanan sosial terhadap PMKS.
4. Meningkatkan peran masyarakat dan dunia usaha melalui penanaman nilai-nilai kesetiakawanan sosial.

IV.1.2.3 Tujuan

Dari beberapa program yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka yang menjadi Tujuan Program dan Kegiatan Pembangunan Kesejahteraan Sosial adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan kualitas sumber daya manusia baik sebagai pelaku maupun penerimaan manfaat pembagunan kesejahteraan sosial.
2. Menciptakan masyarakat maju, mandiri dan berdaya saing.
3. Mewujudkan kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat yang berkeadilan.
4. Membangun demokrasi dan partisipasi sosial.

IV.1.3 Struktur Organisasi



Gambar IV.1 Struktur Organisasi

Sumber : Data Sekunder, Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara 2020

IV.2 Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 82 pegawai. Peneliti menguraikan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan bidang.

IV.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	45	54,9 %
Perempuan	37	45,1 %
Total	82	100 %

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel IV.1 tersebut, responden yang mengisi kuesioner penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden (54,9%) dan perempuan sebanyak 37 responden (45,1%). Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden (54,9%).

IV.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	-	-
21-30 Tahun	2	2,4 %
31-40 Tahun	22	26,9 %
41-50 Tahun	21	25,6 %
> 50 Tahun	37	45,1 %
Total	82	100 %

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel IV.2 tersebut, responden yang mengisi kuesioner penelitian diketahui bahwa tidak ada responden dengan usia dibawah 20 tahun. Usia 21-30 tahun sebanyak 2 responden (2,4 %), usia 31-40 tahun sebanyak 22 responden (26,9 %), usia 41-50 tahun sebanyak 21 responden (25,6 %) dan diatas 50 tahun sebanyak 37 responden (45,1%). Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu pada usia diatas 50 tahun (45,1%). Responden dalam penelitian ini paling banyak di usia diatas 50 tahun karena Pegawai Negeri Sipil dalam mendapatkan uang pensiun minimal harus mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun serta telah mencapai masa kerja minimal 10 tahun

seperti pada tertera di Undang-undang Nomor : 11 ahun 1969 pasal 9 mengenai Hak Atas Pensiun Pegawai.

IV.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	2	2,4 %
SMP	2	2,4 %
SMA	33	40,2 %
D3	14	17,1 %
S1	27	33 %
S2	4	4,9 %
Total	82	100 %

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel IV.3 tersebut, responden yang mengisi kuesioner penelitian berlatar belakang pendidikan SD sebanyak 2 responden (2,4 %), pendidikan SMP sebanyak 2 responden (2,4 %), pendidikan SMA sebanyak 33 responden (40,2%), pendidikan D3 sebanyak 14 responden (17,1%), pendidikan S1 sebanyak 27 responden (33%), dan pendidikan S2 sebanyak 4 responden (4,9%). Untuk pendidikan SD responden berada pada bagian umum atau sekretariat sebanyak 2 responden, SMP sebanyak 2 responden berada pada bagian umum atau sekretariat, SMA sebanyak 12 responden pada sekretariat, 6 responden pada bidang reabilitas sosial, 6 responden pada bidang penanganan fakir miskin, 6 responden pada bidang pemberdayaan sosial dan 3 responden pada bidang perlindungan dan jaminan sosial, D3 sebanyak 7 responden pada sekretariat, 2 responden pada bidang reabilitas sosial, 3 responden pada bidang perlindungan dan

jaminan sosial, 1 responden pada bidang penanganan fakkir miskin dan 1 responden pada pemberdayaan sosial, S1 sebanyak 7 responden pada sekretariat, 7 responden pada bidang reabilitas sosial, 6 responden pada bidang pemberdayaan sosial, 4 responden pada perlindungan dan jaminan sosial dan 3 responden pada penanganan fakir miskin, S2 sebanyak 1 responden pada reabilitas sosial, 1 responden pada perlindungan dan jaminan sosial serta 2 responden pada penanganan fakir miskin. Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 33 responden.

IV.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang

Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bidang

Bidang	Jumlah	Persentase
Rehabilitas Sosial	16	19,5 %
Pemberdayaan Sosial	13	15,9 %
Perlindungan dan Jaminan Sosial	11	13,4 %
Penanganan Fakir Miskin	12	14,6%
Sekretariat	30	36,6 %
Total	82	100 %

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel IV.4 tersebut, responden yang mengisi kuesioner penelitian menempati bidang rehabilitas sosial sebanyak 16 responden (19,5%), bidang pemberdayaan sosial sebanyak 13 responden (15,9%), bidang perlindungan dan jaminan sosial sebanyak 11 responden (13,4 %), bidang penanganan fakir miskin sebanyak 12 responden (14,6%) dan sekretariat sebanyak 30 responden (36,6%). Berdasarkan data tersebut,

mayoritas responden dalam penelitian ini adalah sekretariat sebanyak 30 responden. Dalam sekretariat terbagi menjadi sub bagian umum dan keuangan serta sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan program sehingga sekretariat memiliki banyak tugas dan fungsi yang membuat banyak pegawai berada pada sekretariat.

IV.3 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif yang merupakan hasil deskripsi dari jawaban responden dan analisis jalur atau *path analysis.*

IV.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mendukung penelitian kuantitatif dan untuk memberikan gambaran mengenai setiap variabel. Sebanyak 82 kuesioner telah disebarkan kepada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Analisis deskriptif mengkaji tentang respon yang diberikan oleh responden pada setiap pernyataan yang diberikan melalui angker dan diukur menggunakan skala likert. Untuk mengetahui mayoritas jawaban responden dapat dibuat rumus Sturges berikut ini (Supranto 2006:64) :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0{,}8$$

Tabel IV.5 Interpretasi rata-rata jawaban responden

No	Intervenal *Mean*	Pernyataan
1	1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju/ Sangat Buruk/ Sangat Rendah
2	1,8 – 2,6	Tidak Setuju/ Buruk/ Rendah
3	2,6 – 3,4	Ragu-ragu/ Cukup
4	3,4 – 4,2	Setuju/ Baik/ Tinggi
5	4,2 - 5	Sangat Setuju/ Sangat Baik/ Sangat Tinggi

Sumber : Supranto 2006:64

1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X)

Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja (X)

Pernyataan	SEBARAN SKOR										Total		*Mean Item*
	5		4		3		2		1				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X.1	42	51.2	36	43.9	4	4.9	-	-	-	-	82	100	4.5
X.2	51	62.2	27	32.9	4	4.9	-	-	-	-	82	100	4.6
X.3	42	51.2	39	47.6	1	1.2	-	-	-	-	82	100	4.5
X.4	42	51.2	39	47.6	1	1.2	-	-	-	-	82	100	4.5
X.5	39	47.6	42	51.2	1	1.2	-	-	-	-	82	100	4.5
X.6	28	34.1	50	61	4	4.9	-	-	-	-	82	100	4.3
X.7	28	34.1	49	59.8	5	6.1	-	-	-	-	82	100	4.3
X.8	33	40.2	45	54.9	4	4.9	-	-	-	-	82	100	4.4
X.9	17	20.7	59	72	6	7.3	-	-	-	-	82	100	4.1
X.10	25	30.5	53	64.6	4	4.9	-	-	-	-	82	100	4.3
Grand Mean Motivasi Kerja (X)													4.4

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Keterangan :

$X_{.1}$: Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik

$X_{.2}$: Saya memiliki keinginan untuk terus bekerja agar dapat bertahan hidup

$X_{.3}$: Saya memiliki keinginan untuk bekerja di lingkungan kerja yang nyaman

$X_{.4}$: Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan fasilitas kerja yang memadai

$X_{.5}$: Saya memiliki keinginan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai

$X_{.6}$: Saya memiliki keinginan untuk pembagian tugas yang adil

$X_{.7}$: Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam bekerja

$X_{.8}$: Saya memiliki keinginan untuk sukses dalam bekerja

$X_{.9}$: Saya memiliki keinginan untuk memiliki jabatan tinggi dalam bekerja

$X_{.10}$: Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan pelatihan agar meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui jawaban responden untuk setiap item pernyataan terkait dengan Motivasi Kerja (X). Tanggapan dari 82 responden mengenai item X_1 diperoleh 42 responden (51,2%) menjawab sangat setuju, 36 responden (43,9%) menjawab setuju 4 responden (4,9%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X_1 memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat menginginkan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik.

Pernyataan berikutnya mengenai item X_2 yaitu 51 responden (62,2%) menjawab sangat setuju, 27 responden (32,9%) menjawab setuju, 4 responden (4,9%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab

tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X_2 memiliki rata-rata item sebesar 4,6 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat memiliki keinginan untuk terus bekerja agar dapat bertahan hidup.

Pernyataan berikutnya mengenai item X_3 yaitu 42 responden (51,2%) menjawab sangat setuju, 39 responden (47,6%) menjawab setuju, 1 responden (1,2%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X_3 memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat menginginkan lingkungan kerja yang nyaman

Pernyataan berikutnya mengenai item X_4 yaitu 42 responden (51,2%) menjawab sangat setuju, 39 responden (47,6%) menjawab setuju, 1 responden (1,2%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X_4 memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat menginginkan fasilitas kerja yang memadai.

Pernyataan berikutnya mengenai item X_5 yaitu 39 responden (47,6%) menjawab sangat setuju, 42 responden (51,2%) menjawab setuju, 1 responden (1,2%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab

tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X_5 memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat menginginkan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.

Pernyataan berikutnya mengenai item X_6 yaitu 28 responden (34,1%) menjawab sangat setuju, 50 responden (61%) menjawab setuju, 4 responden (4,9%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X_6 memiliki ratarata item sebesar 4.3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat menginginkan pembagian tugas yang adil.

Pernyataan berikutnya mengenai item X_7 yaitu 28 responden (34,1%) menjawab sangat setuju, 49 responden (59,8%) menjawab setuju, 5 responden (6,1%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X_7 memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat ingin untuk mendapatkan penghargaan dalam bekerja.

Pernyataan berikutnya mengenai item X_8 yaitu 33 responden (40,2%) menjawab sangat setuju, 45 responden (54,9%) menjawab setuju,

4 responden (4,9%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X_8 memiliki rata-rata item sebesar 4,4 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat menginginkan untuk sukses dalam bekerja.

Pernyataan berikutnya mengenai item X_9 yaitu 17 responden (20,7%) menjawab sangat setuju, 59 responden (72%) menjawab setuju, 6 responden (7,3%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X_9 memiliki rata-rata item sebesar 4,1(sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat menginginkan jabatan tinggi dalam bekerja.

Pernyataan berikutnya mengenai item X_{10} yaitu 25 responden (30,5%) menjawab sangat setuju, 53 responden (64,6%) menjawab setuju, 4 responden (4,9%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X_{10} memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat menginginkan lingkungan kerja yang nyaman

Berdasarkan tabel IV.6 dengan 10 item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X) diperoleh *Grand Mean* variabel sebesar 4,4 . Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah sangat baik atau sangat tinggi.

2. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

Tabel IV.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	SEBARAN SKOR										Total		*Mean Item*
	5		4		3		2		1				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	40	48.8	40	48.8	2	2.4	-	-	-	-	82	100	4.5
Y.2	34	41.5	45	54.9	3	3.6	-	-	-	-	82	100	4.4
Y.3	37	45.2	42	51.2	3	3.6	-	-	-	-	82	100	4.4
Y.4	34	41.5	45	54.9	3	3.6	-	-	-	-	82	100	4.4
Y.5	28	34.2	51	62.2	3	3.6	-	-	-	-	82	100	4.3
Y.6	39	47.6	41	50	2	2.4	-	-	-	-	82	100	4.5
Y.7	25	30.5	54	65.9	3	3.6	-	-	-	-	82	100	4.3
Y.8	33	40.2	44	53.7	5	6.1	-	-	-	-	82	100	4.3
Y.9	31	37.8	43	52.4	8	9.8	-	-	-	-	82	100	4.3
Y.10	27	32.9	51	62.2	4	4.9	-	-	-	-	82	100	4.3
Grand Mean Kinerja Pegawai (Y)													4,4

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Keterangan :

$Y_{.1}$: Saya mampu memberikan pelayanan yang baik dengan penuh tanggung jawab

$Y_{.2}$: Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan

$Y_{.3}$: Saya mampu bersikap dan berperilaku dengan baik sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku

$Y_{.4}$: Saya mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas

$Y_{.5}$: Saya memiliki tingkat kepercayaan dan kepedulian terhadap organisasi

$Y_{.6}$: Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

$Y_{.7}$: Saya tepat waktu dalam bekerja

$Y_{.8}$: Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tata tertib atau peraturan yang ada

$Y_{.9}$: Saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja

$Y_{.10}$: Saya memiliki tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja

Berdasarkan tabel IV.7 dapat diketahui jawaban responden untuk setiap item pernyataan terkait dengan Kinerja Pegawai (Y). Tanggapan dari 82 responden mengenai item Y_1 diperoleh 40 responden (48,8%) menjawab sangat setuju, 40 responden (48,8%) menjawab setuju 2 responden (2,4%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Y_1 memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara mampu memberikan pelayanan yang baik dengan penuh tanggung jawab.

Pernyataan berikutnya mengenai item Y_2 yaitu 34 responden (41,5%) menjawab sangat setuju, 45 responden (54,9%) menjawab setuju, 3 responden (3,6%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Y_2 memiliki rata-rata item sebesar 4,4 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara mampu menjalankan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan.

Pernyataan berikutnya mengenai item Y_3 yaitu 37 responden (45,2%) menjawab sangat setuju, 42 responden (51,2%) menjawab setuju, 3 responden (3,6%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Y_3 memiliki rata-rata item sebesar 4,4 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara mampu bersikap dan berperilaku dengan baik sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku.

Pernyataan berikutnya mengenai item Y_4 yaitu 34 responden (41,5%) menjawab sangat setuju, 45 responden (54,9%) menjawab setuju, 3 responden (3,6%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Y_4 memiliki rata-rata item sebesar 4,4 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas.

Pernyataan berikutnya mengenai item Y_5 yaitu 28 responden (34,2%) menjawab sangat setuju, 51 responden (62,2%) menjawab setuju, 3 responden (3,6%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Y_5 memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara memiliki tingkat kepercayaan dan kepedulian terhadap organisasi.

Pernyataan berikutnya mengenai item Y_6 yaitu 39 responden (47,6%) menjawab sangat setuju, 41 responden (50%) menjawab setuju, 2 responden (2,4%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Y_6 memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tanggung jawab.

Pernyataan berikutnya mengenai item Y_7 yaitu 25 responden (30,5%) menjawab sangat setuju, 54 responden (65,9%) menjawab setuju, 3 responden (3,6%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Y_7 memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat tepat waktu dalam bekerja.

Pernyataan berikutnya mengenai item Y_8 yaitu 33 responden (40,2%) menjawab sangat setuju, 44 responden (53,7%) menjawab setuju, 5 responden (6,1%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Y_8 memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tata tertib atau peraturan yang ada.

Pernyataan berikutnya mengenai item Y_9 yaitu 31 responden (37,8%) menjawab sangat setuju, 43 responden (52,4%) menjawab setuju, 8 responden (9,8%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Y_9 memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja.

Pernyataan berikutnya mengenai item Y_{10} yaitu 27 responden (32,9%) menjawab sangat setuju, 51 responden (62,2%) menjawab setuju, 4 responden (4,9%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Y_{10} memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara memiliki tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

Berdasarkan tabel IV.7 dengan 10 item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh *Grand Mean* variabel sebesar 4,4 . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah sangat baik atau sangat tinggi.

3. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Z)

Tabel IV.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	SEBARAN SKOR										Total		*Mean*
	5		4		3		2		1				*Item*
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z.1	43	52.4	37	45.2	2	2.4	-	-	-	-	82	100	4.5
Z.2	40	48.8	39	47.6	3	3.6	-	-	-	-	82	100	4.5
Z.3	33	40.2	42	51.2	7	8.6	-	-	-	-	82	100	4.3
Z.4	30	36.6	48	58.5	4	4.9	-	-	-	-	82	100	4.3
Z.5	22	26.8	50	61	10	12.2	-	-	-	-	82	100	4.1
Z.6	18	21.9	54	65.9	10	12.2	-	-	-	-	82	100	4.1
Z.7	31	37.8	45	54.9	6	7.3	-	-	-	-	82	100	4.3
Z.8	25	30.5	49	59.8	8	9.7	-	-	-	-	82	100	4.2
Z.9	23	28	52	63.4	7	8.6	-	-	-	-	82	100	4.2
Z.10	24	29.3	55	67.1	3	3.6	-	-	-	-	82	100	4.3
Grand Mean Kepuasan Kerja													4,3

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Keterangan :

$Z._1$: Saya puas karena mampu melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan

$Z._2$: Saya puas karena mampu melaksanakan pekerjaan yang menantang

$Z._3$: Saya puas terhadap besarnya gaji yang diberikan

$Z._4$: Saya puas terhadap ketepatan waktu dalam pembayaran gaji

$Z._5$: Saya puas terhadap adanya kesempatan promosi

$Z._6$: Saya puas terhadap adanya informasi tentang promosi

$Z._7$: Saya puas terhadap pengawasan yang diberikan pimpinan

$Z._8$: Saya puas terhadap metode pengawasan pimpinan

$Z._9$: Saya puas terhadap hubungan dengan rekan kerja

$Z._{10}$: Saya puas dengan adanya dukungan yang baik dari rekan kerja

Berdasarkan tabel IV.8 dapat diketahui jawaban responden untuk setiap item pernyataan terkait dengan Kepuasan Kerja (Z). Tanggapan dari 82 responden mengenai item Z_1 diperoleh 43 responden (52,4%) menjawab sangat setuju, 37 responden (45,2%) menjawab setuju 2 responden (2,4%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Z_1 memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas karena mampu melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan.

Pernyataan berikutnya mengenai item Z_2 yaitu 40 responden (48,8%) menjawab sangat setuju, 39 responden (47,6%) menjawab setuju, 3 responden (3,6%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Z_2 memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas karena mampu melaksanakan pekerjaan yang menantang.

Pernyataan berikutnya mengenai item Z_3 yaitu 33 responden (40,2%) menjawab sangat setuju, 42 responden (51,2%) menjawab setuju, 7 responden (8,6%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Z_3 memiliki rata-rata

item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas terhadap besar gaji yang diberikan.

Pernyataan berikutnya mengenai item Z_4 yaitu 30 responden (36,6%) menjawab sangat setuju, 48 responden (58,5%) menjawab setuju, 4 responden (4,9%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Z_4 memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas terhadap ketepatan waktu dalam pembayaran gaji.

Pernyataan berikutnya mengenai item Z_5 yaitu 22 responden (26,8%) menjawab sangat setuju, 50 responden (61%) menjawab setuju, 10 responden (12,2%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Z_5 memiliki rata-rata item sebesar 4,1 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas terhadap adanya kesempatan promosi jabatan.

Pernyataan berikutnya mengenai item Z_6 yaitu 18 responden (21,9%) menjawab sangat setuju, 54 responden (65,9%) menjawab setuju, 10 responden (12,2%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak

setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Z_6 memiliki rata-rata item sebesar 4,1 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas terhadap adanya informasi tentang promosi jabatan.

Pernyataan berikutnya mengenai item Z_7 yaitu 31 responden (37,8%) menjawab sangat setuju, 45 responden (54,9%) menjawab setuju, 6 responden (7,3%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Z_7 memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas terhadap pengawasan yang diberikan pimpinan

Pernyataan berikutnya mengenai item Z_8 yaitu 25 responden (30,5%) menjawab sangat setuju, 49 responden (59,8%) menjawab setuju, 8 responden (9,7%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Z_8 memiliki rata-rata item sebesar 4,2 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas terhadap metode pengawasan pimpinan

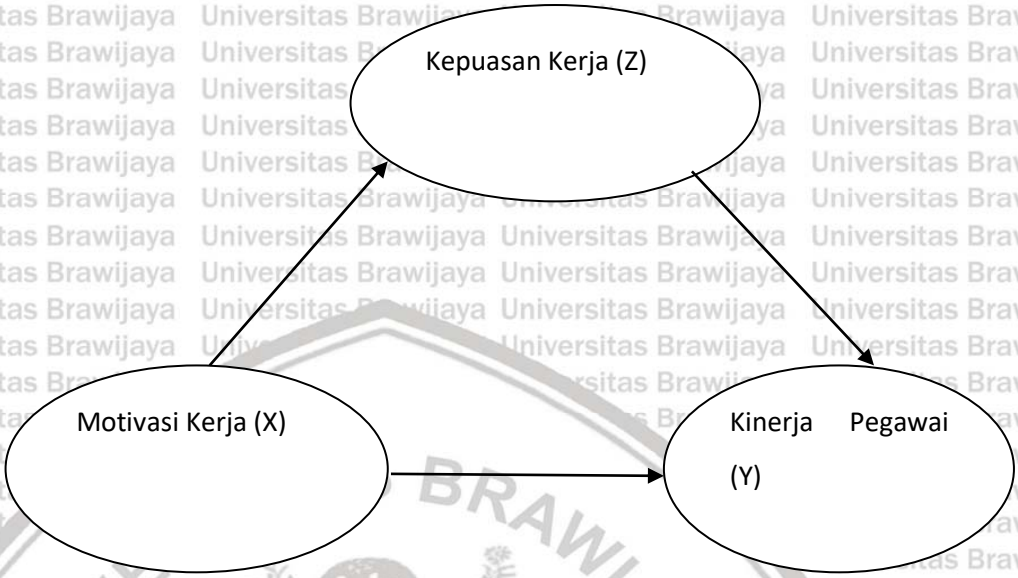
Pernyataan berikutnya mengenai item Z_9 yaitu 23 responden (28%) menjawab sangat setuju, 52 responden (63,4%) menjawab setuju, 7

responden (8,6%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Z_9 memiliki rata-rata item sebesar 4,2 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas terhadap hubungan dengan rekan kerja.

Pernyataan berikutnya mengenai item Z_{10} yaitu 24 responden (29,3%) menjawab sangat setuju, 55 responden (67,1%) menjawab setuju, 3 responden (3,6%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Z_{10} memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas dengan adanya dukungan yang baik dari rekan kerja.

Berdasarkan tabel IV.8 dengan 10 item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Z) diperoleh *Grand Mean* variabel sebesar 4,3 . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah sangat baik atau sangat tinggi.

IV.3.2 Evaluasi Model Pengukuran/ *Measurement* (*Outer Model*) Penelitian



Gambar IV.2

Model Struktural *(Outer Model*) Penelitian

Sumber: Pengolahan Data Dengan *PLS*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari (>0,70) dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 dalam Ghozali (2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

IV.3.3 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara item pertanyaan yang digunakan dengan variabel latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* dengan skor variabel laten atau *construct score* yang dihitung dengan *PLS*.

Hasil pengujian jika nilai faktor loading di atas 0,7 dikatakan ideal dan valid. Tetapi, nilai faktor loading di atas 0,5 juga masih dapat diterima namun jika nilai faktor loading dibawah 0,5 maka item yang digunakan harus di keluarkan dari model. Pada penelitian ini yang di gunakan nilai kritis 0,7. Berikut disajikan hasil dari *outer loading* untuk setiap indikator – indikator yang dimiliki oleh tiap – tiap variabel laten eksogen dan endogen yang didapat dari olah data menggunakan *SmartPLS* :

Tabel IV.9

***Outer Loadings* (*Mean*, STDEV, *t-Values*)**

	Original Sample (O)	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STERR|)*	*P values*
X_1 <- X	0.779	0.050	15.703	0.000
X_2 <- X	0.767	0.048	15.903	0.000
X_3 <- X	0.784	0.043	28.067	0.000
X_4 <- X	0.786	0.046	17.090	0.000
X_5 <- X	0.762	0.047	16.365	0.000
X_6 <- X	0.831	0.036	23.051	0.000
X_7 <- X	0.755	0.056	13.580	0.000
X_8 <- X	0.802	0.045	17.982	0.000
X_9 <- X	0.754	0.052	14.530	0.000
X_{10} <- X	0.782	0.056	13.905	0.000
Y_1 <- Y	0.734	0.062	11.807	0.000
Y_2 <- Y	0.797	0.045	17.692	0.000
Y_3 <- Y	0.744	0.060	12.328	0.000
Y_4 <- Y	0.821	0.038	21.356	0.000
Y_5 <- Y	0.808	0.041	19.573	0.000
Y_6 <- Y	0.737	0.059	12.540	0.000
Y_7 <- Y	0.739	0.055	13.461	0.000
Y_8 <- Y	0.782	0.042	18.640	0.000
Y_9 <- Y	0.728	0.052	14.101	0.000
Y_{10} <- Y	0.754	0.056	13.341	0.000
Z_1 <- Z	0.730	0.061	11.974	0.000
Z_2 <- Z	0.708	0.057	12.323	0.000
Z_3 <- Z	0.758	0.052	14.626	0.000
Z_4 <- Z	0.789	0.043	18.206	0.000
Z_5 <- Z	0.823	0.035	23.660	0.000
Z_6 <- Z	0.800	0.044	18.246	0.000

Lanjutan Tabel IV.9 *Outer Loadings* (*Mean*, STDEV, *t-Values*)

	Original Sample (O)	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STERR|)*	*P values*
Z_7 <- Z	0.847	0.030	28.210	0.000
Z_8 <- Z	0.825	0.040	20.804	0.000
Z_9 <- Z	0.813	0.036	22.388	0.000
Z_{10} <- Z	0.729	0.057	12.739	0.000

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Tabel IV.9 menggambarkan nilai faktor *loading (convergent validity)* dari setiap indikator. Nilai faktor loading > 0,7 dapat dikatakan valid. Dari tabel ini, diketahui bahwa semua nilai faktor *loading* dari indikator Motivasi Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukan bahwa indikator – indikator tersebut valid.

IV.3.4 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant Validity adalah untuk membuktikan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada variabel penyusun lebih baik daripada ukuran pada variabel lainnya. *Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk.

Setelah *convergen validity*, evaluasi selanjutnya adalah melihat *discriminant validity* dengan *cross loading.Discriminant validity* dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap

indikatornya) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel IV.10

Nilai *Cross Loading*

	X	Y	Z
X_1	**0.779**	0.697	0.662
X_2	**0.767**	0.658	0.681
X_3	**0.784**	0.658	0.627
X_4	**0.786**	0.672	0.685
X_5	**0.762**	0.633	0.632
X_6	**0.831**	0.753	0.735
X_7	**0.755**	0.701	0.685
X_8	**0.802**	0.786	0.667
X_9	**0.754**	0.671	0.620
X_{10}	**0.782**	0.712	0.641
Y_1	0.632	**0.734**	0.633
Y_2	0.697	**0.797**	0.653
Y_3	0.610	**0.744**	0.532
Y_4	0.738	**0.821**	0.627
Y_5	0.740	**0.808**	0.694
Y_6	0.696	**0.737**	0.674
Y_7	0.651	**0.739**	0.679

Lanjutan Tabel IV.10 Nilai *Cross Loading*

	X	Y	Z
Y_8	0.726	**0.782**	0.658
Y_9	0.625	**0.728**	0.680
Y_{10}	0.693	**0.754**	0.751
Z_1	0.582	0.561	**0.730**
Z_2	0.573	0.559	**0.708**
Z_3	0.684	0.688	**0.758**
Z_4	0.705	0.699	**0.789**
Z_5	0.675	0.745	**0.823**
Z_6	0.680	0.724	**0.800**
Z_7	0.689	0.745	**0.847**
Z_8	0.684	0.698	**0.825**
Z_9	0.713	0.676	**0.813**
Z_{10}	0.665	0.632	**0.729**

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

IV.3.4.1 Evaluasi Model

Evaluasi model pengukuran dengan *square root of average variance extracted* adalah membandingkan nilai akar *AVE* dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar *AVE* lebih tinggi daripada nilai

korelasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Selain itu, nilai *AVE* lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan.

Pengujian selanjutnya untuk menganalisis *outer model* adalah dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun nilai *cronbach alpha* diatas 0,70. Berikut hasil Evaluasi Model *PLS* :

Tabel IV.11

Goodness of Fit

Variabel	*AVE*	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
X	0.609	0.940	0.929
Y	0.585	0.934	0.921
Z	0.614	0.941	0.930

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Nilai *AVE* untuk keempat konstruk tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan uji *criteria* yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk yang dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun

cronbach alpha di atas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

IV.3.4.2 *Evaluasi Goodness Of Fit*

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan dan dianggap sebagai pengukuran tunggal dari outer model dan inner model. Hasil perhitungan *GoF* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel IV.12

Goodness of Fit Model

	AVE	*R Square*
X	0.609	
Z	0.614	0.724
Y	0.585	0.835
Rata-rata	0.603	0.780

Sumber : Data Primer, diolah 2020

$$GoF = \sqrt{AVE x \overline{R^2}}$$

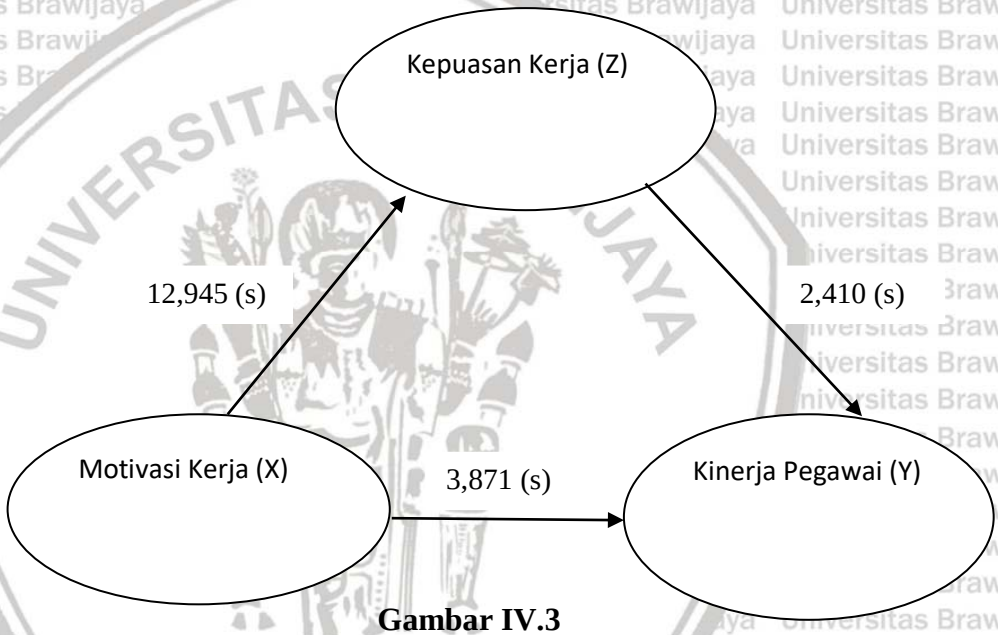
$$GoF = \sqrt{0.603 \ x \ 0.780}$$

$$GoF = 0{,}606 \ (60{,}6 \ \%)$$

Hasil perhitungaan *GoF* sebesar 0,606 atau 60,6%. Hal ini menunjukkan bahwa model yang didapat sudah baik digunakan dalam melakukan prediksi. Artinya model mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris.

IV.3.4.3 Evaluasi Model Struktural / *Structural* (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar IV.3

Model Struktural (*Inner Model*) Penelitian

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Keterangan :

S : Signifikan

Pada Gambar IV.3 dalam *Inner Model*, diketahui bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 3,871 signifikan, Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 12,945 signifikan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,410 signifikan.

IV.3.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan *uji goodness-fit model*.

Tabel IV.13

Nilai R-Square

Variabel	*R Square*
Z	0.724
Y	0.835

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan dua buah variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kepuasan Kerja (Z) yang dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X). Demikian juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Z).

Tabel IV.13 menunjukan nilai *R-square* untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh sebesar 0,724. Nilai *R-square* tersebut menunjukkan bahwa 72,4% variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X). sedangkan sisanya 27,6 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Tabel IV.13 menunjukkan nilai *R-square* Kinerja Pegawai sebesar 0,835 menunjukkan variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X), dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 83,5%

sedangkan sisanya 16,5% di pengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

IV.3.4.5 *Predictive Relevance* (Q^2)

Goodness of Fit Model diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi, sedangkan *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, *predictive relevance* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai konservasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan Tabel IV.13 maka perhitungan *predictive relevance* adalah sebagai berikut:

Nilai $Q^2 = 1 – (1– R^2) \times (1 – R^2)$

Nilai $Q^2 = 1 – (1– 0.724) \times (1 – 0.835)$

$= 0.954$

Keterangan :

Q^2 : nilai *Predictive Relevance*

R_1^2 : nilai *R-Square* variabel Kepuasan Kerja

R_2^2 : nilai *R-Square* variabel Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai Q^2 sebesar 0.954, artinya adalah besarnya keragaman data dari penelitian yang dapat

dijelaskan oleh model struktural yang dirancang adalah sebesar 95,4%, sedangkan sisanya 0,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Berdasarkan hasil ini dapat dikatan model struktural pada penelitian ini cukup baik karena lebih mendekati nilai 1.

IV.4 Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan nilai Signifikansi parameter yang diestimasi untuk memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis *PLS* adalah sebagai berikut :

Tabel IV.14

Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Estimasi	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Hitung*	*P Values*
X -> Y	0.573	0.148	3.871	0.000
X -> Z	0.851	0.066	12.945	0.000
Z -> Y	0.375	0.156	2.410	0.016

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Persamaan struktural yang didapat adalah :

Z = 0,851 X

$Y = 0,573 X + 0,375 Y$

Hasil pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai t hitung. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Nilai t-tabel dapat diperoleh dari 82 responden yang pada akhirnya didapatkan t-tabel sebesar 1,989. Namun jika menggunakan nilai *p-value* maka nilai pembandingan yang digunakan adalah nilai tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

H_1 : Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai didapatkan koefisien jalur sebesar 0,573 dimana sebesar 57,3 % motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan t hitung sebesar 3,871. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,989) atau p (0,000) > 0,05. Maka didapatkan hasil H_1 diterima, sehingga Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

b. Hipotesis 2

H_2 : Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja didapatkan koefisien jalur sebesar 0,851 dimana 85,1 % besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan t-hitung sebesar 12,945. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,989) atau p(0,000) > 0,05. Maka didapatkan hasil H_2 diterima, sehingga Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

c. Hipotesis 3

H3 : Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai didapatkan koefisien jalur sebesar 0,375 dimana 37,5 % besar pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan t hitung sebesar 2,410. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,989) atau p (0,016) > 0,05. Maka didapatkan hasil H_3 diterima, sehingga Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. hal ini berarti hipotesis ketiga diterima.

d. Hipotesis 4

Pada pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai terdapat dugaan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_4 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Perhitungan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

Y = PYX + (PYX × PYZ)

Direct Effect (pengaruh langsung) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,573.

Indirect Effect (IE) = PZX × PYZ

= 0,851 × 0,375

= 0,319

Total Efeect (TE) = PYX + (PZX × PYZ)

= 0,573 + 0,319

= 0,892

Pengaruh pengaruh tidak langsung, dan total pengaruh hubungan antar variabel dengan menggunakan rumus *Sobel* telah disajikan dalam sebuah ringkasan hasil. Ringkasan tersebut dalam dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel IV.15

Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Langsung		*Standar error*		Koefisien Tidak Langsung	se Gab	t Hitung
	X→Z	Z→Y	X→Z	Z→Y			
X→Z→Y	0.851	0.375	0.066	0.156	0.319	0.133	2.398

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Besarnya *Standard error* tidak langsung atau *Standar error* menggunakan perhitungan rumus sobel, sehingga diperoleh sebagai berikut:

$$Se_{12} = \sqrt{P_1^2 . S_{e2}^2 + P_2^2 . S_{e1}^2 + S_{e1}^2 . S_{e2}^2}$$

$$= \sqrt{(0{,}851)^2 . (0{,}156)^2 + (0{,}375)^2 . (0{,}066)^2 + (0{,}066)^2 . (0{,}156)^2}$$

$$= 0{,}133$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut:

$$\text{t hitung} = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0{,}319}{0{,}133} = 2{,}398$$

Berdasarkan Tabel IV.15 bisa didapatkan pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

H4 : Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,319 dengan nilai t statistik sebesar 2,398. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,989). Hasil ini berarti bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_4 diterima.

Berdasarkan pada penjelasan mengenai pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai, di dapatkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Disamping itu Motivasi Kerja juga memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai yang melalui Kepuasan Kerja.

IV.5 Pembahasan

IV.5.1 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif

IV.5.1.1 Motivasi Kerja (X)

Hasibuan (dalam Sutrisno,2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Hendrawan,dkk (2016) menyatakan motivasi adalah suatu keadaan atau kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan manajemen untuk memenuhi kebutuhan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Pernyataan

tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyebutkan *Grand Mean* dari variabel Motivasi Kerja (X) adalah sebesar 4,4 yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat baik atau sangat tinggi. Nilai *mean* tertinggi pada variabel motivasi kerja sebesar 4,6 pada item X.1 tentang keinginan untuk terus bekerja agar dapat bertahan hidup, sedangkan nilai *mean* terendah pada variabel motivasi kerja sebesar 4,1 pada item X,9 tentang keinginan untuk memiliki jabatan yang tinggi dalam bekerja.

IV.5.1.2 Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2013) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Hasil penelitian menyebutkan *Grand mean* yaitu 4,4 yang berarti bahwa Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat baik atau sangat tinggi. Nilai *mean* tertinggi pada variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 4,5 pada item Y.1 tentang memberikan pelayanan yang baik dengan penuh tanggung jawa dan item Y.6 tentang tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan nilai *mean* terendah pada variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 4,3 pada item Y.5 tentang tingkat kepercayaan dan kepedulian terhadap organisasi, item Y.7 tentang ketepatan waktu dalam bekerja, item Y.8 tentang pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan peraturan atau tata tertib yang ada, item Y.9 tentang kerjasama antar rekan kerja dan item Y.10 tentang

kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Nilai *mean* terendah dalam variabel kinerja pegawai bukan berarti buruk, karena *mean item* terendah sebesar 4,3 masih dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik.

IV.5.1.3 Kepuasan Kerja (Z)

Mangkunegara (2015:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hasil penelitian menyebutkan bahwa *Grand mean* yaitu 4,3 yang berarti bahwa kepuasan kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat baik atau sangat tinggi. Dalam penelitian ini, nilai *mean* tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 4,5 pada item Z.1 tentang kepuasan karena dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan pada item Z.2 tentang kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang menantang. Sedangkan untuk nilai *mean* terendah pada variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 4,1 pada item Z.5 tentang kepuasan terhadap adanya kesempatan promosi dan pada item Z.6 tentang kepuasan terhadap adanya informasi mengenai promosi.

IV.5.2 Pembahasan Hasil Analisis Inferensial dengan *PLS*

IV.5.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja

memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,573. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai juga akan ikut meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai t_{tabel} 1,989 dan t_{hitung} 3.871 dengan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan *alpha* 0,05 (0,000 > 0,05) membuktikan bahwa H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dimana semakin baik Motivasi Kerja kepada pegawai, maka semakin baik juga Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Siagian (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya demi mencapai keberhasilan organisasi serta mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Banyak hal yang dapat mendorong adanya motivasi kerja seperti memberikan fasilitas yang baik, memberikan penghargaan dalam bentuk fisik ataupun non fisik untuk meningkatkan motivasi seseorang. Motivasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai karena adanya dorongan atau hal yang membuat seseorang meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan sesuatu sebagai motivasi.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumya Hendrawan,dkk (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja

dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV.5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0.851. Hal ini dibuktikan juga dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 1.989 dan t_{hitung} 12.945 dengan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan *alpha* 0,05 (0,000 > 0,05) yang membuktikan bahwa H_2 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimana semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik juga kepuasan kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Prabu (2005:24) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dimana hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dari pegawai. Motivasi memiliki pengaruh dalam kepuasan kerja karena motivasi yang tinggi dapat ditandai salah satunya dengan munculnya keinginan untuk hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi bukan hanya sekedar materi seperti uang atau barang tetapi juga seperti

pujian, penghargaan, apresiasi, jabatan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga menimbulkan kepuasan dalam hasil kerja individu tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Anggraini (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru" yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

IV.5.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0,375. Hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 dan t_{hitung} sebesar 2,410 dengan nilai probabilitas atau nilai signifikan t sebesar 0,016 dan *alpha* sebesar 0,05 (0,016 > 0,05) yang membuktikan bahwa H_3 diterima.

Robbins (2006) menyatakan dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan dimana karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan lebih besar dalam hal-hal positif mengenai organisasinya, dan meningkatkan kinerja. Kepuasan yang telah dicapai pegawai akan memberikan rasa puas di dalam diri para pegawai yang

hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri dengan target kepuasan masing-masing pegawai sehingga akan mempengaruhi juga terhadap peningkatan kinerja yang dilakukan pegawai. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karena seseorang yang merasa puas akan hasil kerjanya akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal untuk mencapai rasa puas dalam bekerja dari individu tersebut.

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Sari dan Susilo (2018) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening" yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan *PLS* dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang menunjukkan bahwa nilai koefisien yaitu sebesar 0,319. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai t_{tabel} sebesar 1,989 dan t_{hitung} sebesar 2,398. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil tersebut yaitu Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dengan besar pengaruhnya yaitu sebesar 0,319.

Martoyo (2007) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Karyawan yang termotivasi akan mempunyai harapan yang cukup tinggi terhadap hasil dari kinerjanya. Kinerja dapat meningkat karena adanya faktor-faktor seperti motivasi dan kepuasan. Motivasi yang muncul pada seseorang baik dalam ataupun dari luar terhadap pekerjaannya akan membuat seseorang merasa puas dalam bekerja. Ketika seseorang puas dalam bekerja, maka individu tersebut akan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan rasa puas yang dimulai dari motivasi baik dari dalam diri maupun faktor dari luar. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu Fatmawati, dkk (2013) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dimana kesimpulan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja juga memiiki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara), maka hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan signifikan. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya Kepuasan kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan dimana hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja. Hal tersebut berarti

semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja pun semakin tinggi dan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi semakin tinggi.

V.2 Saran

V.2.1 Bagi Dinas Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara semakin meningkatkan indikator-indikator motivasi kerja dan tercapainya kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan melalui kepuasan kerja sehingga Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan kekuatan dari indikator-indikator pada motivasi kerja yang dapat membuat pegawai meningkatkan kinerjanya seperti memberikan insentif kepada pegawai yang telah melakukan kinerja dengan baik karena item tertinggi dalam motivasi kerja yaitu untuk bertahan hidup. Walaupun motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai, tetapi kepuasan kerja juga penting bagi para pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang merupakan upah atau gaji yang sesuai, memberikan pengakuan terhadap hasil kerja baik yang telah dilakukan oleh para pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja dari para pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

V.2.2 Bagi Peneliti

Peneliti mengharapkan bagi penelitian selanjutnya dengan permasalahan yang sama agar lebih mengembangkan lagi dengan mengganti indikator ataupun membahas indikator-indikator yang lain pada variabel motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan melakukan penelitian ditempat lain sebagai objek penelitian. Contohnya peneliti selanjutnya dapat mengembangkan data dengan mengumpulkan data menggunakan teknik selain kuesioner seperti melakukan wawancara atau observasi sehingga data yang diperolah akan lebih sempurna.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: ANDI.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipata

Basri¸ A. F. M., dan Rivai¸ V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

_____2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

_____2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen dan Timothy Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

_____2010. *Manajemen*. Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.

_____2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 2008.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyati. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Labkat press.

Umi Narimawati. 2008. M*etodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Zulganef (2008:11), *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Zuriah Nuzul, 2009, *Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sumber Jurnal

Chrisnanda, Dody. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mas Sumbiri. *Skripsi thesis*, Sanata Dharma University.

Fernanda, Rahardian. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. *Jurnal Nominal* Volume 5 Nomor 2, April 2016.

Hendrawan and Pradhanawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 1, pp. 357-367: 2016.

Herawati. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT International Paint Indonesia. *Skripsi: IBM ASMI*, Jakarta.

Lantara, I Wayan Arya (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 10, No. 2.

Parimita, W., Khoiriyah, S. and Handaru, A. W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya

Eramina Bahari", *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), pp. 125 - 144.

Sari dan Susilo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.64.No.1.

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang, saya Naomi Silalahi memogon bantuan dari Bapak/Ibu pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara untuk memberikan respon terhadap kuesioner penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*".

Kelengkapan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Besar harapan saya atas Bapak/Ibu merupakan kontribusi berharga bagi peneliti.

Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan Terima kasih.

Hormat Saya,

Naomi Silalahi

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan berikut ini :

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ < 20 Tahun
   ☐ 20 - 30 Tahun
   ☐ 31 - 40 Tahun
   ☐ 41 - 50 Tahun
   ☐ < 50 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SD
   ☐ SMP
   ☐ SMA
   ☐ D1
   ☐ D3
   ☐ S1
   ☐ S2
4. Divisi Pekerjaan : .....

B. Petunjuk Pengisian

1. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang harus diisi oleh Bapak/Ibu. Saya harap Bapak/Ibu menjawab setiap pernyataan yang ada dengan jujur.
2. Data diri dan semua jawaban dari Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.
3. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang sesuai. Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan keterangan sebagai berikut :

   SS = Sangat Setuju

   S = Setuju

   RG = Ragu-Ragu

   TS = Tidak Setuju

   STS = Sangat Tidak Setuju

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik					
2	Saya memiliki keinginan untuk terus bekerja agar dapat bertahan hidup					
3	Saya memiliki keinginan untuk bekerja di lingkungan kerja yang nyaman					
4	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan fasilitas kerja yang memadai					
5	Saya memiliki keinginan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai					
6	Saya memiliki keinginan untuk pembagian tugas yang adil					
7	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam bekerja					
8	Saya memiliki keinginan untuk sukses dalam bekerja					
9	Saya memiliki keinginan untuk memiliki jabatan tinggi dalam bekerja					
10	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan pelatihan agar meningkatkan kemampuan dalam bekerja					

Kinerja Karyawan berdasarkan Indikator Dinas Sosial

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mampu memberikan pelayanan yang baik dengan penuh tanggung jawab					
2	Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan					
3	Saya mampu bersikap dan berperilaku dengan baik sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku					
4	Saya mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas					
5	Saya memiliki tingkat kepercayaan dan kepedulian terhadap organisasi					
6	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya tepat waktu dalam bekerja					

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

8	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tata tertib atau peraturan yang ada					
9	Saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja					
10	Saya memiliki tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja					

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Saya puas karena mampu melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuan					
2	Saya puas karena mampu melaksanakan pekerjaan yang menantang					
3	Saya puas terhadap besarnya gaji yang diberikan					
4	Saya puas terhadap ketepatan waktu dalam pembayaran gaji					
5	Saya puas terhadap adanya kesempatan promosi					
6	Saya puas terhadap adanya informasi tentang promosi					
7	Saya puas terhadap pengawasan yang diberikan pimpinan					
8	Saya puas terhadap metode pengawasan pimpinan					
9	Saya puas terhadap hubungan dengan rekan kerja					
10	Saya puas dengan adanya dukungan yang baik dari rekan kerja					

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN 2

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

	X	Y	Z
X_1	**0.779**	0.697	0.662
X_2	**0.767**	0.658	0.681
X_3	**0.784**	0.658	0.627
X_4	**0.786**	0.672	0.685
X_5	**0.762**	0.633	0.632
X_6	**0.831**	0.753	0.735
X_7	**0.755**	0.701	0.685
X_8	**0.802**	0.786	0.667
X_9	**0.754**	0.671	0.620
X_{10}	**0.782**	0.712	0.641
Y_1	0.632	**0.734**	0.633
Y_2	0.697	**0.797**	0.653
Y_3	0.610	**0.744**	0.532
Y_4	0.738	**0.821**	0.627
Y_5	0.740	**0.808**	0.694
Y_6	0.696	**0.737**	0.674
Y_7	0.651	**0.739**	0.679
Y_8	0.726	**0.782**	0.658
Y_9	0.625	**0.728**	0.680
Y_{10}	0.693	**0.754**	0.751
Z_1	0.582	0.561	**0.730**
Z_2	0.573	0.559	**0.708**
Z_3	0.684	0.688	**0.758**
Z_4	0.705	0.699	**0.789**
Z_5	0.675	0.745	**0.823**
Z_6	0.680	0.724	**0.800**
Z_7	0.689	0.745	**0.847**
Z_8	0.684	0.698	**0.825**
Z_9	0.713	0.676	**0.813**
Z_{10}	0.665	0.632	**0.729**

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN 3

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

***Outer Loadings* (*Mean*, STDEV, *t-Values*)**

	Original Sample (O)	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STERR|)*	*P values*
X_1 <- X	0.779	0.050	15.703	0.000
X_2 <- X	0.767	0.048	15.903	0.000
X_3 <- X	0.784	0.043	28.067	0.000
X_4 <- X	0.786	0.046	17.090	0.000
X_5 <- X	0.762	0.047	16.365	0.000
X_6 <- X	0.831	0.036	23.051	0.000
X_7 <- X	0.755	0.056	13.580	0.000
X_8 <- X	0.802	0.045	17.982	0.000
X_9 <- X	0.754	0.052	14.530	0.000
X_{10} <- X	0.782	0.056	13.905	0.000
Y_1 <- Y	0.734	0.062	11.807	0.000
Y_2 <- Y	0.797	0.045	17.692	0.000
Y_3 <- Y	0.744	0.060	12.328	0.000
Y_4 <- Y	0.821	0.038	21.356	0.000
Y_5 <- Y	0.808	0.041	19.573	0.000
Y_6 <- Y	0.737	0.059	12.540	0.000
Y_7 <- Y	0.739	0.055	13.461	0.000
Y_8 <- Y	0.782	0.042	18.640	0.000
Y_9 <- Y	0.728	0.052	14.101	0.000
Y_{10} <- Y	0.754	0.056	13.341	0.000
Z_1 <- Z	0.730	0.061	11.974	0.000
Z_2 <- Z	0.708	0.057	12.323	0.000
Z_3 <- Z	0.758	0.052	14.626	0.000
Z_4 <- Z	0.789	0.043	18.206	0.000
Z_5 <- Z	0.823	0.035	23.660	0.000
Z_6 <- Z	0.800	0.044	18.246	0.000
Z_7 <- Z	0.847	0.030	28.210	0.000
Z_8 <- Z	0.825	0.040	20.804	0.000
Z_9 <- Z	0.813	0.036	22.388	0.000
Z_{10} <- Z	0.729	0.057	12.739	0.000

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN 4

Evaluasi Model PLS

Goodness of Fit

Variabel	*AVE*	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
X	0.609	0.940	0.929
Y	0.585	0.934	0.921
Z	0.614	0.941	0.930

Goodness of Fit Model

	AVE	*R Square*
X	0.609	
Z	0.614	0.724
Y	0.585	0.835
Rata-rata	0.603	0.780

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN 5

DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)

No	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}
1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
10	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
15	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
18	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
22	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
24	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
27	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
30	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
31	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
32	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
33	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
36	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
37	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LANJUTAN DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)

No	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
53	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
56	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
57	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
59	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
60	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
61	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
64	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LANJUTAN DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)

80	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
82	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4

DATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_{10}
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
10	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
11	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
18	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
22	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
23	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
27	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
31	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LANJUTAN DATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_{10}
32	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
33	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
42	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
43	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
55	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
57	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
58	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
59	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
60	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
67	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
69	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LANJUTAN DATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

70	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
74	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
81	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
82	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5

DATA VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

No	Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	Z_6	Z_7	Z_8	Z_9	Z_{10}
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
10	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
14	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
16	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
18	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4

LANJUTAN DATA VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

No	Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	Z_6	Z_7	Z_8	Z_9	Z_{10}
22	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
24	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
25	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
31	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
32	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
39	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
54	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
58	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
59	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LANJUTAN DATA VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
61	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
62	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
63	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
64	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
66	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
67	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
74	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
76	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
80	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN 6

Surat Keterangan Penelitian

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

DINAS SOSIAL

Jalan Sampul No. 138 Medan Telp. (061) 4519251 Fax. (061) 4536708
Website : www.dinsos.sumutprov.go.id E-mail : dinsos@sumutprov.go.id
MEDAN

SURAT KETERANGAN

NOMOR:423.4/ 0665 /DINSOS/II/ 2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N ama	: NASRIN,A.KS.
NIP	: 19660521 198603 1001
Pangkat/Gol.Ruang	: Penata Tk. I(III/d)
J a b a tan	: Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawian Dinas Sosial Provinsi SumateraUtara.

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, atas nama :

NO	NAMA	NIM	JUDUL PENELITIAN
1	Naomi Silalahi	165030201111166	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening

telah selesai melaksanakan Penelitian di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara untuk menambah wawasan dalam dunia kerja serta keperluan menyelesaikan pendidikan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 26 Februari 2021

a.n. KEPALA DINAS SOSIAL
PROVINSI SUMATERA UTARA,
SEKRETARIS
u.b.
KEPALA SUB BAGIAN UMUM
DAN KEREGAWAIAN,

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA DINAS SOSIAL

NASRIN, AKS
Penata Tk. I
NIP. 19660521 198603 1 001

Tembusan :
1. Kepala Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara (sebagai laporan);
2. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
3. Arsip.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA