

universitas Brawijaya awijaya awijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Mortro Universitas Br." Kesempatan bukan hal yang kebetulan tetapi harus diciptakan " as Brawilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Prawijaya Universitas Brawijaya

jaya vijaya Universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Universitas Brawijaya

awijaya awijaya

Unive Judul Brawijaya: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan laya Universitas Brawijaya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara)

Universitas Brawijaya : 165030201111166

Fakultas

Unive Jurusan

Konsentrasi

universitas Brawijaya universitas Brawijaya

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada

Unive Disusun Oleh 12: Naomi Silalahi Wilaya Universitas Brawijaya

: Ilmu Administrasi jaya

: Ilmu Administrasi Bisnis

: Sumber Daya Manusia

Malang, 7 Maret 2021

Komisi Pembimbing Ketua

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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Rrawijava I Iniversitas Rrawijava

Universitas Rrawijava

awijaya awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Prawijaya Universitas Brawijaya

jaya

Universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava III Iniversitas Rrawijava







universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya awijaya TANDA PENGESAHAN SKRIPSI Universitas Brawijaya niversitas Brawijaya Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya pada: Brawijaya Universitas Brawijaya Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Univ: 22 Maret 2021/a Universitas Brawijaya awijaya UniverTanggalawijaya awijaya Unive 09:00 Brawijaya Universitas Brawijaya Univerlams Brawijava awijaya Universita : Naomi Silalahi iiava Universitas Brawijaya awijaya Skripsi atas nama awijaya awijaya Universitas Brawijay Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai awijaya dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi awijaya pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara) versitas Brawijaya awijaya awijaya awijaya Dan Dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS awijaya awijaya awijaya **MAJELIS PENGUJI** awijaya awijaya Ketua awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya Ika Ruhana, Dr. S.Sos., M. Si NIP. 197705222006042001 wijaya Universitas Brawija Anggota rsitas Brawijaya awijaya awijaya awijaya wijaya awijaya wijaya wijaya awijaya wijaya Detha Alfrian Fajri, SAB., MM Univer Mohammad Igbal, S.Sos, M.IB., DBA wijaya Univer NIP. 198812232015042001 Brawijaya wijaya NIP. 2016078812011001 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Viniversitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya Univ

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

vijaya vijaya

vijaya

vijaya

vijaya

vijaya

vijaya

vijaya

vijaya

vijaya

vijaya

vijaya

vijaya vijaya

vijaya

vijaya vijaya

vijaya

## 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 Univer terdapat karya orang lain maka saya akan mencantumkan sumber yang jelas dan disebutkan vijaya Univer dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

Malang, 8 Maret 2021



Naomi Silalahi NIM. 165030201111166

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

# Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya

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 niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 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 Unive mencapai kinerja organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan salah satu halijaya yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Salah satu Univerfaktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan kepuasan maya Univerkerja. B

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 yariabel 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



awijaya awijaya

awijaya awijaya

Unive

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Unive Kata Kunci av: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja versitas Brawilaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

vijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas RrawijavaVIIIniversitas Rrawijava

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

# Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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

Universities BHuman resources are one of the very important factors in an organization. The role of human resource management is needed to increase employee University contribution to the organization in order to achieve the organization in order to level achieve the organization's performance. Employee performance is one of the Univerthings 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.

itas Brawijaya Universitas Brawijaya Work motivation is one of the drivers for a person to carry out his task or University work because with the motivation, one will be encouraged and have a high spirit was Unive in carrying out his duties. In addition to work motivation, job satisfaction is one of the variable in carrying out his duties. Universe the drivers in improving employee performance. Job satisfaction occurs when a layer University person has achieved targeted expectations. When a person is satisfied, then his lave 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.

: Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction



Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awiiava

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

# **KATA PENGANTAR**

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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 :

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

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

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.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- 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 jaya memberikan waktunya untuk melancarkan skripsi ini.
  - 8. Sahabat-sahabat tercinta dan orang tersayang yang telah memberikan aya dukungannya serta membantu dalam penyelesaian skripsi.
  - 9. Teman-teman jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu dalam jaya Universitas Brawijaya proses penyelesaian skripsi.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh

Universitas Rrawijava V Iniversitas Rrawijava

Universitas Brawijaya Universitas Brawij Malang, 7 Maret 2021 Jaya

UniverPenulisrawijaya

Unive Tuhan yang Maha Esa, Amin.

Universitas Brawijaya			
Universitas Brawijaya	1774		universitas Brawijaya
Universitas Brawijaya			
Universitas Brawijaya			
Universitas Brawijaya		그 그들은 사람이 가게 되어 있는데 가는 데 되어 가는데 하는데 하는데 가는데 하는데 하는데 하는데 하는데 하는데 하는데 하는데 하는데 하는데 하	
Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya Universitas Bra DAFTAR ISI	
Universitas Brawijaya			
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI  UNIVERSITA AND ORISINALITAS SKRIPSI  UNIVERSITA AND ORISIN		그렇게 되었다면 하는 것이 되었다면 하는 것이 되었다. 그렇게 되었다면 하는 사람들이 되었는데 그렇게 되었다면 하는데 그렇게 되었다면 하는데 이렇게 되었다.	
Unive TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI			
Unive TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	170	MOTTO	Timiversitas Brawijaya
Universitas Brawijay Universit	1.5		
Universitas Brawijaya			
Universitas Brawijaya		PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	Universitas Brawijaya
DAFTAR CAMBAR.  Universitas Brawijaya Univer		UniverARSTRAKiava Universitas Brawijava Universitas Brawijava	Universitas Byawijaya
DAFTAR CAMBAR.  Universitas Brawijaya Univer	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
DAFTAR GAMBAR.  DIMESTAR GAMBAR.  DIMESTAR SAMBAR.  DIMESTAR SAMBA	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	universitas Brawijaya
DAFTAR GAMBAR.  DIMESTAR GAMBAR.  DIMESTAR SAMBAR.  DIMESTAR SAMBA	awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Evijiwijaya
DAFTAR CAMBAR.  Universitas Brawijaya Univer	awijaya	Universitas Brawijaya rsitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
DAFTAR GAMBAR.  DIMESTAR GAMBAR.  DIMESTAR SAMBAR.  DIMESTAR SAMBA	awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
wijaya Unive DAFTAR GAMBAR. Universitas Brawijaya wijaya Universitas Brawijaya Universit		UNIVE DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN  I.1 Latar Belakang  I.2 Rumusan Masalah  I.3 Tujuan Penelitian  I.4 Kontribusi Penelitian  I.5 Sistematika Pembahasan  Iniversitas Brawijaya  Universitas Brawijaya		Universitas juga juga juga juga juga juga juga juga	Universitas Brawijaya
BAB I PENDAHULUAN  I.1 Latar Belakang  I.2 Rumusan Masalah  I.3 Tujuan Penelitian  I.4 Kontribusi Penelitian  I.5 Sistematika Pembahasan  Iniversitas Brawijaya  Universitas Brawijaya		University of the control of the con	Universitas Baawijaya
BAB I PENDAHULUAN  I.1 Latar Belakang  I.2 Rumusan Masalah  I.3 Tujuan Penelitian  I.4 Kontribusi Penelitian  I.5 Sistematika Pembahasan  II.5 Sistematika Pembahasan  III.7 Linjauan Empiris (Penelitian Terdahulu)  III.7 Linjauan Empiris (Penelitian Terdahulu)  III.7 Linjauan Teoritis  III.7 Linjauan Teoritis  III.7 Linjauan Teoritis  III.7 Linjauan		DAFTAR LAMPIRAN	Universitas Frawijaya
BAB I PENDAHULUAN.  I.1 Latar Belakang		STOKE WITH THE PARTY OF THE PAR	
I.1 Latar Belakang		DAD I DENIDALILITATA	
1.1 Latar Belakang	1,777		
awijaya universitas Brawijaya universitas Br	15: 15:	I 1 Latar Relakang	
awijaya awijaya universitas Brawijaya univer		Unit	
universitas Brawijaya		1.2 Rumusan Masalan	Universitas Brawijava
universitas Brawijaya			
universitas Brawijaya	awijaya	Univer	Universitas Brawijaya
universitas Brawijaya	awijaya	Univers I.4 Kontribusi Penelitian	Universitas Brezvijaya
Universitas Brawijaya	awijaya	Universit la	Universitas Brawijaya
universitas Brawijaya	awijaya	Universita I.5 Sistematika Pembahasan	Universitas Br14vijaya
universitas Brawijaya			Universitas Brawijaya
awijaya Universitas Brawijaya Universitas Br			
universitas Brawijaya	1000	DAD II TINJACAN I OSTAKA	
universitas Brawijaya	1,500		
II.2 Tinjauan Teoritis			
universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya II.2.1.1 Pengertian Motivasi			
II.2.1 Motivasi		그래요 보이 보고 있다면 되었다. 그런 그렇게 즐겁게 하는 그래요요요? 이 교육 보이면 하는 사람이 가는 사람이 하는 사람들이 하는 사람들이 되었다. 그렇게 되었다. 그렇게 되었다.	
II.2.1.1 Pengertian Motivasi	100	Universitas Braw II.2.1 Motivasi	
universitas Brawijaya II.2.1.3 Teori Motivasi Universitas Brawijaya Universitas Brawijay	1,500	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya Universitas Brawijaya II.2.1.3 Teori Motivasi Universitas Brawijaya Universitas	1.00	Universitas Brawijaya II.2.1.1 Pengertian Motivasi	universitas Brawijaya
universitas Brawijaya II.2.1.3 Teori Motivasi Universitas Brawijaya Universitas Brawijay		Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
universitas Brawijaya II.2.1.3 Teori Motivasi Universitas Brawijaya Universitas Brawijay		Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya Universitas Brawij <u>i 1922 Kinerja Pegawai</u> vijaya Universitas Brawijaya Universitas Br <sub>27</sub> vijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya Universitas Brawij <u>i 1922 Kinerja Pegawai</u> vijaya Universitas Brawijaya Universitas Br <sub>27</sub> vijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	awijaya	Universitas Braw II.2.2 Kinerja Pegawaiava Universitas Brawijaya	Universitas Bı27vijaya
		Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya  Universitas Brawijaya  Universitas Brawijaya  Universitas Brawijaya  Universitas Brawijaya			Universitas Brawijaya
	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya

awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawij	aya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawij	aya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya			Universitas		
awijaya	Universitas Brawijaya						
awijaya	Universitas Brawijaya	II.2.2.1 Definisi Kinerj	a Pegawai	Brawijaya	Universitas Universitas	Brawij	aya
awijaya	Universitas Brawijaya	II 2 2 2 Indikator Kina	rio Dogovijo	Brawijaya	Universitas		
awijaya	Universitas Brawijaya	II.2.2.2 Indikator Kine	rja Pegawai	Brawijaya	Universitas	Brawij	aya
awijaya	Universitas Brawijaya	II.2.2.3 Teori Kinerja I			Universitas		
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	La egawai	Brawijaya	Universitas		
awijaya	Universitas Brawijugas	3 Kepuasan Kerja	Universitas	Brawijaya	Universitas		
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya			Universitas		
awijaya	Universitas Brawijaya	II.2.3.1 Definisi Kepua			Universitas		
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya			Universitas		
awijaya	Universitas Brawijaya	II.2.3.2 Dimensi Kepua			Universitas		
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Pavilaya			Universitas		
awijaya	Universitas Brawijaya	II.2.3.3 Cara Meningka			Universitas		
awijaya	Universitas Brawijaya			Brawijaya	Universitas		
awijaya	Universitas Brawii	II.2.3.4 Teori Kepuasa	n Kerja	Brawijaya	Universitas		
awijaya	Universitas Bra				Universitas		
awijaya	Universitas II.3 Keter	rkaitan Antar Variabel			Universitas	26	aya
awijaya	Universit	5111	14.	va	Universitas	Brawii	
awijaya	Univer II.3.1	l Pengaruh Motivasi Ke	rja (X) terhad	lap Kinerja	Pegawai (Y)	36	iava
awijaya		-T(A	E -				iava
awijaya	Uni II.3.2	2 Pengaruh Motivasi Ke	rja terhadap I	Kepuasan K	Cerja	37	iava
awijaya			7	1	iversitas		
awijaya	Uni II.3.3	3 Pengaruh Kepuasan Ke	erja terhadap	Kinerja Pe	gawai	38	iava
awijaya		the state of the s	Annual Control of the				
awijaya	Univ II.3.4	Pengaruh Motivasi I	Kerja terhada	ip Kinerja	Pegawai de	ngan	iava
awijaya	Univ	Kepuasan Kerja seba	gai Variabel l	Intervening	Iniversitas	38	iova
awijaya		17.		- //	Universitas		
awijaya	University 11.4 Mode	el Konsep dan Hipotesis			Universitas		
awijaya		Model Verson	<b>11</b>	///	Universitas		
awijaya	Universi	Model Konsep			Universitas		
awijaya	W V	2 Model Hipotesis	Ц	Wa			
awijaya	Universitas	2 Woder Hipotesis	••••	// /// "	Universitas		
awijaya		46 104					
awijaya	BAB III METO	DE PENELITIAN		wijaya	Universitas	42	iava
awijaya	Universitas Brawn			Brawijaya	Universitas	Brawii	iava
awijaya		s Penelitian	warailaa.	Brawiiswa	· l-Iniversitas	42	iava
awijaya							
awijaya	III.2 Lok	Universitas Brawijaya asi Penelitian Brawijaya	· Haivareltae	Brawilava	· thrivarettae	43	iava
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawij	iava
awijaya	III.3 Vari	abel Penelitian, Definis	i Operasional	, dan Skala	Pengukuran	44	iava
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawij	iava
awijaya	Universitas Brawijaya	3.1 Variabel Penelitian	Universitas	Brawijaya	Universitas	44	iava
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitae Brawilaya	Universitae	Brawijaya	Universites	Brawii	ava
awijaya	Universitas Brawijaya	3.2 Definisi Operasional	Universites	Brawijaya	Universitas	45	ava
awijaya	Universitas Brawijaya	3.3 Skala Pengukuran	Universitae	Brawijaya	Universitas	Branvil	ava
awijaya	Universitas Brawijaya	3.3 Skala Pengukuran	Universitas	Brawijaya	Universitas	48 Brawii	ava
awijaya		ulasi dan Sampel					
awijaya	Universitas Brawijava	ulasi dan Sampei Universitas Brawijaya	Universites	Rrawijaya	Universitas		
awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya			Universitas		
awijaya awijaya		Universitas Brawijaya			Universitas		
ANNIJORYO	omivorsitas brawijaya	omversitas brawijaya	OTHER STEED	Diawijaya	Ulliveibilas	MICHANI	uya

Universitas Rrawijava Universitas RrawijavaXII Iniversitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya



avvijaya	Ulliveisitas biawijaya	Ulliversitas brawijaya	Ulliversitas brawijaya	Olliveisitas biawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	.1 Populasi	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Ulliversitas brawijaya	Ulliversitas brawijaya	Ulliversitas brawijaya	universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya.4	.2 Sampel	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Universitas Brawijaya			Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas <sup>B</sup> III.5 Meto Universitas Brawijaya	de Pengumpulan Data.	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawija			Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya			Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas BIII.6 Tekn			Universitas B <sub>1</sub> 53vijaya
awijaya	Universitas Brawijaya			Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas BrawijaIII.6			.Llniversitas.Bı <b>5</b> 3vijaya
awijaya	Universitas Brawijaya			Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		el $a$	.Universitas B.54vijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		rsitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawii	III.6.1.2 <i>Inner</i> Mode	elBrawijaya.	· <del>Universitas</del> ·Bi <sup>56</sup> vijaya
awijaya	Universitas Br	III.6.1.3 Metode Sol	awijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	111.0.1.3 Metode 80	JC1	Universitas Brawijaya
awijaya 	Universit	3	The la	Universitas Brawijaya
awijaya	BAB IV HASIL	DAN PEMBAHASAN	J	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Unit	SE PARE .	4	
awijaya awijaya	IV.1 Gam	baran Umum Perusahaa	ın	iversitas Bravijaya iiversitas Brawijaya
awijaya awijaya	The state of the s	W COUL		
awijaya	IV.2 Desk	ripsi Responden		hiversitas Br <sub>63</sub> vijaya hiversitas Brawijaya
awijaya	IV.3 Peml	nahasan		niversitas Bi67vijaya
awijaya	Univ	ланаван		Iniversitas Brawijaya
awijaya	Unive	B. C.		Universitas Brawijaya
awijaya	Unive BAB V PENUTU	J <b>P</b>	ē.	
awijaya	Univers		4 //	Universitas Brawijaya
awijaya	Universit V.1 Kesin	ıpulan	//	. <del>Universitas</del> 107 wijaya
awijaya	Universita V.2 Samon	4 4 4 4	Aya	Universitas Brawijaya
awijaya	Oniversitas		ijaya	· Universitas 108 wijaya
awijaya	Universitas B		wijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	DAFTAR PUST	AKA	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya				
awijaya	LAMPIRAN		universitas Brawijaya	Universitas 13 wijaya
awijaya awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	And the state of t	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya 	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya 	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awiiava	Universitas Rrawijava	Universitas Brawijava	Tiniversitas Rrawijava	Universitas Rrawijava

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

Universit	as Br	awija	aya I	Jniversitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	
Universit	as Br	awija	aya I	Jniversitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	
Universit			-			Universitas		Universitas	Brawijaya
Universit			aya I	Jniversitas	DAFTAI	RTABEL	Brawijaya	Universitas	
Universit			aya I	Jniversitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	
Universit						Universitas		Universitas	
Universit						Universitas		Universitas	
Ta	bel I.	awija	Lapo	ran Hasil Pe	enilaian Kii	nerja Dinas S	Sosial 2017-	2018 rsitas Universitas	10 <sup>vijaya</sup>
								Universitas	
						Universitas Universitas		Universitas	
UniverTa	bel II	.2	Perba	ındingan Pe	nelitian	Universitas	Brawijaya	Universitas	
								Universitas	
University	bel II	I.1 awiia	Varia	ibel, Indikat	or, Item Pe	nelitian	Brawijaya	Universitas	4/
Universit	hel II	no/ija	Skala	l ikerritas	Pavilaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	
Universit	as Br	awija	aya l	Jniv		Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
UniverTa	bel II	Ia3/ija	Dafta	ır Jumlah Pe				Universitas	
Universit				'' D 1	'1 G		Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Universa	bel II	1.4	Tekn	ik Pengamb	ilan Sampe	el	····awijaya··	Universitas	
Universit Ta	bel IV	<b>7.</b> 1	Distr	ibusi Frekue	ensi Berdas	arkan Jenis l	Kelamin	Universitas	Brawijaya
Universi	//	- /	2	J .		The	a		Brawijaya
Unive Ta	bel IV	<i>J</i> .2	Distr	ibusi Frekue	ensi Berdas	arkan Usia		Universitas Universitas	64
	bel IV	13	Dietr	ibuci Erokuc	ngi Bardas	arkan Pendid	dikon	niversitas	
Uni	Delly		DISH	iousi i iekuc	lisi Deluas	arkan i endic	JIKaii		Brawijaya
900.0	bel IV	<b>7.4</b>	Distr	ibusi Frekue	ensi Berdas	arkan Bidan	g		66√ijaya
Unix			_		FI	8			Brawijaya
Univ Ta	bel IV	/.5	Interp	pretasi Rata-	-rata Jawab	an Responde	en	niversitas	Brawijaya
Univ Ta	bel IV	1.6	Distr	ibusi Frekue	ensi Item N	lotivasi Kerj	a	Universitas	Br68vijaya
Unive	0011		Distr	loust Tierra		iotivasi itelj		Universitas	
Unive Ta	bel IV	<b>7.7</b>	Distr	ibusi Frekue	ensi Item K	inerja Pegav	vai	Universitas	
Univers	hal 13	70	Dieta	ibusi Erolay	nai Itam V	amussan Van	.i.	Universitas	
UniverTa	W /			8.3.7 8.70	M 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	epuasan Ker	Ja	Universitas	
Universit Ta Universit	bel IV	<i>I</i> .9	Oute	r Loading	7Sill 9	<u> </u>	// aya	Universitas Universitas	85
Universit	as			~	dill title.		Jaya		
Universit	bel IX	7.10	Nilai	Cross Load	ling		awijaya	Universitas Universitas	87 Jaya Brawijaya
Universi	hel IX	I 11 0	Good	ness of Fit				Universitas	
						universitas		Universitas	
UniverTa	bel IV	V.12 (	Good	ness of Fit N	Model	Universitas	Brawijaya	Universitas	
Universit	as Br	awija	aya I	Jniversitas	Brawijaya	Universitas Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
								Universitas	
Universit	bel IV	7.14	Tabe	l Penguiian	Hipotesis.	Universitas Universitas	Brawijaya	Universitas Universitas	Brawijaya
						k Langsung		Universitas	
Universit						Universitas		Universitas	
Universit Universit						Universitas		Universitas Universitas	
Universit						Universitas Universitas		Universitas	
Universit			-			Universitas		Universitas	7. 7
Universit						Universitas		Universitas	
Universit						Universitas		Universitas	
Universit	as Br	awiia	ava l	Iniversitas	Brawijava	Universitas	Brawijava		Brawijaya

awijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya awijaya

universitas Brawijaya Universitas DAFTAR GAMBAR Brawijaya Universitas Bi Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya Gambar II.2 Model Hipotesis ..... Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Unive Gambar IV.3 Model Struktural (Inner Model)...sitas Brawijaya... awijaya jaya

> Universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas RrawijavaXVIniversitas Rrawijava

Universitas Br40vijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Biowijaya

vijaya

awijaya awijaya

awijaya awijava awijaya awijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universita DAFTAR LAMPIRAN Brawijaya Universitas Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Lampiran 1 Kuesioner Penelitian......113 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Unive Lampiran 2 i Validitas Diskriminanijava. Universitas Brawijava. Universitas 117wijava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Lampiran 3 Validitas Konvergen Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Lampiran 4 Evaluasi Model PLS Privilaya Universitas Brawijaya Lampiran 5 Data......120 

Universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas RrawijavaXVIniversitas Rrawijava

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

# Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya

# Universitas BPENDAHULUAN Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

# Univer 1.1 Latar Belakang iversitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas BrawiPada era sekarang bisnis tumbuh dan berkembang sangat dinamis, ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita dimana setiap perusahaan harus bergerak maju dalam mengelola roda/ljaya

Universitas Brawijaya Universita ekonominya. Banyaknya perusahaan yang dibentuk dimana perusahaan itu/laya awijaya Universitas Brawijaya

Universita harus bersaing dengan perusahaan lainnya. Persaingan suatu perusahaan bisa/laya Universitas Brawijaya

berupa persaingan perusahaan di bidang yang sama contoh perusahaan yang laya

bergerak dalam penjualan barang dan jasa, perusahaan dalam bidang gaya 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 garat memajukan sehingga perusahaan diharus kreatif dan inovatif agar dapat memajukan sehingga perusahaan diharus kreatif dan inovatif agar dapat memajukan sehingga perusahaan diharus kreatif dan inovatif agar dapat memajukan sehingga perusahaan diharus kreatif dan inovatif agar dapat memajukan sehingga perusahaan diharus kreatif dan inovatif agar dapat memajukan sehingga perusahaan diharus kreatif dan inovatif agar dapat memajukan sehingga perusahaan diharus kreatif dan inovatif agar dapat memajukan sehingga perusahaan diharus kreatif dan inovatif agar dapat memajukan sehingga perusahaan diharus kreatif dan inovatif agar dapat memajukan sehingga perusahaan sehingga p usahanya. Dalam menjalankan suatu perusahaan perlu adanya sistem 12.0 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 Universitae Rrawijava Ilnivercitae Rrawijava Ilnivercitae Rrawijava Ilnivercitas Brawijava

Universitas Brawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijaya Universitas Braw Perubahan yang dialami ini seringkali dialami oleh perusahaan yang Universita menjadi kendalanya adanya sikap salah langkah dari perusahaan. Perubahan menjadi kendalanya adanya sikap salah langkah dari perusahaan. Universitas Brawilava Universitas Brawilava Universitas Brawilava Universitas Brawilaya

universita ini selalu ditanggapi dengan pengelolaan keuangan dan pengelolaan modal



Universita sumber daya yang ada dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Brawijaya

awiiava

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

Univ

awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita 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.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawi Sedarmayanti (2009:27) memberikan pengertian sumber Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava 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 wasa Universitas Brawijava organisasional. Pengertian disini berarti bahwa sumber daya manusia salah liava satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, ilava Iniversitas Brawijaya perannya sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Has Brawilava Iniversitas Brawijava

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

Universita "Manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, laya Universita penggunaan (penggerakan), dan penilaian SDM sedemikian rupa sehinggalijaya Universita SDM memberikan kontribusi sebesar-besarnya pada masyarakat (makro) dan jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita organisasi (mikro)."sitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawl Tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia ini adalah untuk laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai (1) aya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita produktivitas organisasi yang bersangkutan. Melihat Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya pengertian dari

awiiava

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awiiava

awijaya awijaya

Universitas Brawijaya

Universita pensiun. aya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 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 tas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya benar-benar dilaksanakan. 3 rawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Rrawijaya Universitas Rrawijaya

Universitas Rrawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Permasalahannya banyaknya perusahaan yang tidak memperhatikan Universitas Brawilava Universitas Brawilava 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 detailijava dan perencanaan setiap konsepnya.

Pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik lava alle Universitas Brawijava oleh perusahaannya, seperti memberikan kesempatan sumber daya manusia/llava untuk berkembang menjadi lebih berkualitas dan memiliki daya saing yang jaya Universitatinggi, meningkatkan penguasaan, pemanfaatan, dan penciptaan pengetahuan, jiava wijaya Universitas Brawijaya Universita melakukan reformasi manajemen administrasi secara sistematis dan'ijaya Universitaterintegrasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pengelolaan jaya Universita sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yaitu, perencanaan, ilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, <sup>(jaya)</sup> Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita kompensasi, integrasi, perawatan atau pemeliharaan, dan pemisahan atau Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Universitas Brawi Perusahaan dalam era sekarang harus memeriksa ulang ukuran kinerja Ukuran-ukuran kinerja yang kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. 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.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

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, Universita kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan. Kinerja yang baik lava Iniversita bagi perusahaan dapat diperoleh dengan membuat faktor-faktor tersebut dirasakan oleh karyawan yang bekerja agar karyawan akan melaksanakan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita pekerjaannya dengan baik serta bertanggung jawab terhadap perusahaan. Brawilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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



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.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

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 aya dikembangkan oleh diri sendiri atau faktor-faktor dari luar baik dalam hal materi atau non materi. Tetapi penilaian kinerja itu sendiri memiliki peranan daya penting dalam hal motivasi diri. Maka para pemimpin diharapkan jaya memberikan motivasi untuk para karyawannya agar meningkatkan kinerja Universita karyawan itu sendiri. Karena setiap pekerja membutuhkan motivasi dari diri/laya Universitasendirillaya universitas Brawijaya

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



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 berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

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

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 jaya Universita dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih laya memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu Universita suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya tas Brawijaya Universitas Brawijaya bekerja. sitas Brawijaya



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 ava perusahaannya. Ketika karyawan tidak puas akan menimbulkan hal-hal yang Universita tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Universitas Brawilaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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



awiiava

awijaya

awiiava awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awiiava

awijaya awijaya

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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana Universitas Rrawijaya Universitas Rrawijaya Universitas Rrawijaya Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di Universitae Brawijaya Universitae Brawijaya Universitae Brawijaya 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 ava Universitas Rrawijava dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta Tugas Pembantuan. Seperti pada visi dari Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yaitu ilava "TERWUJUDNYA KESEJAHTERAAN SOSIAL DAN DAYA SAING Iniversitas Brawijava SOSIAL (PMKS)". PENYANDANG MASALAH KESEJAHTERAAN Universitas Brawijava Dapat dikatakan bahwa Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara memberikan lawa jasa terbaik mereka untuk membantu menyejahterakan masyarakat. Adapun jaya Ava Universitas Brawijava Universitatugas pokok yang sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara nomor/jjaya wijaya Universitas Brawijaya

Universita Sumatera Utara adalah melaksanakan pemerintahan/ijaya urusan Universita daerah/kewenangan provinsi dibidang Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial, Ilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita Pemberdayaan Sosial, Pelayanan Dan Rehabilitasi Sosial, Perlindungan laya Universita Sosial Dan Jaminan Sosial Serta Tugas Pembantuan. Wijaya Universitas Brawijaya

Universita 17 tahun 2010 bahwa tugas pokok Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi/ljaya

Universitas Brawi Salah satu dari beberapa tujuan program yang telah ditetapkan oleh Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universita Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah menciptakan kualitas sumber [13]

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya awijaya

awiiava

awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Perjanjian Kinerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang Universitas Rrawijava menuliskan bahwa Pihak Pertama selaku atasan berjanji akan mewujudkan jawa Target Kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian, dalam rangkanjaya mencapai Target Kinerja Jangka Menengah seperti yang telah di tetapkan jaya hiversitas Brawijaya dalam Dokumen Perencanaan Kerja. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian lava Iniversitas Brawijaya Target Kinerja tersebut menjadi tanggung jawab atasan sebagai bentukiliawa 1 10 Universitas Brawijava pertanggungjawaban atas kinerja yang dilakukannya, ada juga pihak kedua/ilava yang akan melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja berdasarkan jaya Universita perjanjian dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian/jaya Universita penghargaan atau sanksi.

Berdasarkan Perjanjian Kinerja yang telah dibuat, maka diharapkan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awiiava

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Braw Sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat, ldo Didwijaya Tomiveronao brawijaya Umiveronao brawijaya tae Rrowilovo - Universitos Rrowilovo Universitos Rrowilovo meningkatkan kinerjanya dengan memotivasi diri sendiri. Selain itu, dengan Ilniversitas Rrawijaya Ilniversitas Rrawijaya adanya penghargaan yang diberikan oleh Dinas Sosial Provinsi Sumatera Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava 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 maya kepuasan tersebut. Pada tabel 1.1 berikut ini adalah tabel perbandingan laya

Tabel I.1 Laporan Hasil Penilaian Kinerja Rata-Rata Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Pada Tahun 2017-2018

penilaian kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara pada tahun Jaya

Unsur Penilaian Kinerja	2017	2018	Perbandingan
Orientasi Pelayanan	81	83	Naik Injugrentes R
Integritas	83	80	Turun Iniversitas B
Komitmen	82	as R 82	Tetap Iniversitas R
nivers Disiplin liava Universitas Brawijava	82	as B 80 <sub>v</sub>	Turun Iniversitas B
Kerjasama va Universitas Brawijava	Unive81	as B <sub>1</sub> 78 <sub>V</sub>	Turun <sub>Jniversitas</sub> B
nivers Rata-ratajava Universitas Brawijava	81,8	as 80,6	Turun Iniversitas B
Nivers Rata-rata Sasaran Kerja Pegawai Jaya	83,6	as 81,8 <sub>V</sub>	Turun Iniversitas B

Unive Sumber: Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sitas Brawijaya Universitas Brawijaya

2017-2018.

Universitas Brawija Pada tabel I.1 dapat dilihat bahwa terdapat penurunan untuk ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas beberapa unsur penilaian kinerja dari tahun 2017 hingga 2018. Unsur-unsur ilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas yang mengalami penurunan yaitu integritas, disiplin, kerjasama dengan rata-<sup>[J]</sup> Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awiiava awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya Universitas 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 Universitas Brawijaya penelitian yang ingin dilakukan oleh peneliti, peneliti juga menemukan kesenjangan penelitian atau research gap pada terdahulu dimana berkaitan jawa dengan topik penelitian yang akan peneliti lakukan. Iniversitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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 Universitas Rrawijava Pekerjaan Umum Provinsi Bali mempengaruhi kepuasan kerja pegawai awijaya Universitas Brawijaya Universitas tetapi tidak signifikan. Sedangkan hasil dari penelitian Juniari, dkk (2015) universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri lava Universitas Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali" menyatakan jaya Universitas bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan daya Universitas kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka/ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Selanjutnya hasil/ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas penelitian yang dilakukan oleh Ulum (2017) "Pengaruh Motivasi terhadap/llaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

Universitas Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

motivasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Studi pada PT Ayu Indah Tour and Travel Lamongan" menyatakan bahwa

Universitas Brawija Berdasarkan Pernyataan tersebut, maka peneliti tertarik untuk ijaya

Universitas melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap"

Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara)". "Sitas Brawijaya

# I.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana deskripsi tentang Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Jaya Kepuasan Kerja?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja aya di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
- Apakah Kepuasan Kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?

- d. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- Iniversitas Bdi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara? tas Brawijaya





awijaya

awiiava

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

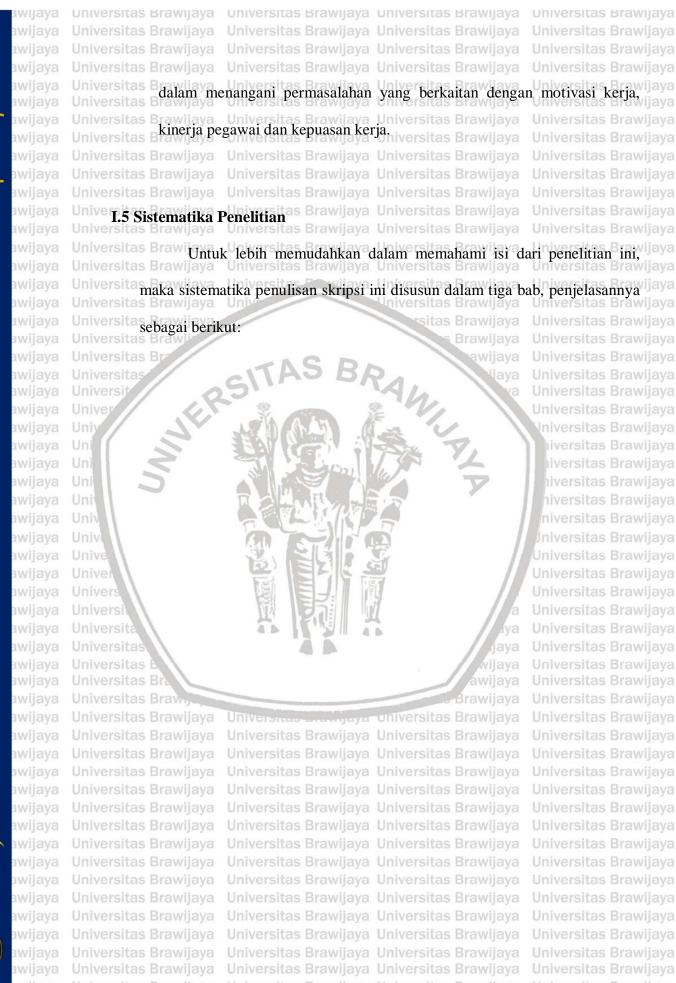
Peneliti berharap bahwa hasil penelitian yang memberikan manfaat untuk kedepannya, baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun penjabaran dari kedua manfaat tersebut, yaitu : iversitas Brawijaya

# Universita 1. BManfaat Teoritis sitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sitas Barana untuk dapat memberikan serta menambah informasi dan sitas Brawijaya perkembangan ilmu pengetahuan tentang keterkaitan antara motivasi kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Terdapat gap dari penelitian terdahulu Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Pengaruh 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 awiiava Universitas Brawijaya Universitas BSipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali" menyatakan Jilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bbahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya Universitas Ekepuasan kerja. Diharapkan penelitian ini dapat menutup celah perbedaan lava Universitas Etersebut dengan perspektif yang berbeda. Itas Brawijaya

# Universitas Brawijava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita 2. Manfaat Praktis rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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



Universitas Rrawijava

awijaya

awiiava

awijaya	universitas Brawijaya	universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas BAB Tijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas brawijaya Universitas brawijaya Universitas brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	Berisi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan,
awijaya	Universitas Brawijaya	omitorolido Erarijaja omitorolido Erarijaja
awijaya	Universitas Brawijaya	perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian,
awijaya	Universitas Brawijaya	oniversitas biawijaya oniversitas biawijaya oniversitas biawij
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	Pada bab ini membahas mengenai tinjauan empiris
awijaya	Universitas Brawijaya	rada dad ini membanas mengenar tinjadan empiris
awijaya	Universitas Brawijaya	(penelitian terdahulu), tinjauan teoritis, keterkaitan antar
awijaya	Universitas Brawijaya	Stas brawijaya Universitas brawij
awijaya	Universitas Brawii	variabal sarta modal konsan dan parumusan hinotasis
awijaya	Universitas Br	variabel, serta model konsep dan perumusan hipotesis
awijaya	Universitas	tarbadan partanyaan dan parmasalahan panalitian
awijaya	Universit	terhadap pertanyaan dan permasalahan penelitian Sitas Brawi
awijaya	Univer	Universitas Brawij
awijaya	Univ BAB III	METODE PENELITIAN Iniversitas Brawij
awijaya	Uni	niversitas Brawij
awijaya 	Uni	Pada bab ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi
awijaya	Uni	hiversitas Brawij
awijaya 	Unit	penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, dan
awijaya	Univ	niversitas Brawij
awijaya 	Univ	skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik
awijaya	Unive	Universitas Brawij
awijaya	Univer	pengumpulan data (sumber data), serta analisis data yang
12.00	Univers	Universitas Brawij
awijaya	Universit	digunakan. Universitas Brawij
awijaya	Università RAR IV	HASIL DAN PEMBAHASAN ava Universitas Brawij
awijaya	Universita BAB IV	
awijaya awijaya	Universitas E Universitas Bra	Pada hah ini mambahas manganai hasil dam nambahasan
awijaya	Universitas Braw.	Pada bab ini membahas mengenai hasil dam pembahasan barawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	yang meliputi gambaran umum, lokasi penelitian, gambaran
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	umum responden, analisis deskriptif, dan pembahasan hasil
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universita BAB Vjaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	
awijaya	Universitas Brawijaya	Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij
	Universities Drevelleve	Habarakaa Danullana Habarakaa Danullana Habarakaa Danul

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Iniversitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

Jaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya

# awijaya Universi awijay

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya Universitas Brawijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

# Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya

# Universita TINJAUAN PUSTAKA Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Braw Dalam penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang laya

Universita dilakukan sebelumnya dan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam laya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universita melakukan penelitiannya, yaitu sebagai berikut: Brawijaya Universitas Brawijaya

UniverH.1 Tinjauan Empiris rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya

University 1. Chrisnanda (2017) dengan penelitian yang berjudul, "Pengaruh Motivasi Java

Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri". Penelitian ini/ljaya

bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan/ijaya

kinerja karyawan. Peneliti ini mengambil sampel sebanyak 50 orang dari/laya

121 popolasi yang ada di PT. Mas Sumbiri dengan melakukan penyebaran jaya

kuesioner. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa/ljaya

motivasi internal tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.///aya

Mas Sumbiri. Sedangkan pada hasil pengujian hipotesis kedua laya Universitas Brawijaya

menunjukkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh positif laya

Universitas Bterhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi eksternal maka ilaya

Brawijaya

versitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Bmotivasi eksternal adalah kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan, laya

Universitas <sup>B</sup>keamanan kerja, hubungan dengan atasan dan gaji. Vijaya

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 versi 20. Hipotesis pertama menyatakan bahwa 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 Universitas Eterhadap kinerja karyawan PT.Cassanatama Naturindo Semarang. Itas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

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

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 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.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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 lava kineria 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.



awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

universitas	s Brawijaya
Universitas	Brawijaya
Universitas	Brawijaya
Universitas	Brawijaya
Universitas	
Universitas	
Universitas	Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya
Universitas Brawijaya
Universitas Brawijaya
Universitas Brawijaya
Universitas Brawijaya
Universitas Brawijaya
Universitas Brawijaya

Universite	Penelitian Terdahulu	lovo
------------	----------------------	------

vers	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	awijaya c	Penelitian Br	awija
ver	dan Tahun	Penelitian	Penelitian	Analisis	rawijaya l	Jniversitas Br	awija
ver	Penelitian	Universita	s Brawijaya	Data	21 17 11 21 7 21 1	Jniversitas Br	awija
ver	Chrisnanda	Pengaruh	Motivasi	Analisis B	Hasil pene		awija
/ers	$(2017)_{awijaya}$	Motivasi	Kerja (X),	Regresi		kan bahwa 1)	awija
/ers	sitas Brawijaya	Kerja	Kinerja	Berganda,	avvilava L	internal tidak	awija
	sitas Brawijaya	terhadap	Karyawan	Juliersitas B	CITYTICITCE C	pengaruh	awija
	sitas Brawijaya	Kinerja	(Y)	Asumsi	terhadap k		awii
	sitas Brawijaya	Karyawan		Klasik, Uji		, 2) Motivasi	awii:
	sitas Brawii	di PT.		F dan Uji	eksternal i	memiliki Br	awiia
	sitas Bra	Mas		T	pengaruh	positif <sub>sitas Br</sub>	awii
	sitas	Sumbiri	SBE		terhadap k	kinerja <sub>sitas Br</sub>	awii
ver	sit	25111		41.	karyawan.	, 3) Motivasi	awii
ver		*	- 9	'V,		an motivasi Br	
V		15/1	N H	2 11		secarasitas Br	
16		334 C		The Total		sama memiliki	
И	3.	S. 1.			.0	terhadapas Br	
	5					nerja rsitas Br	
W		13 A A	RFL W.		J -	niversitas Br	
M	Hendrawan,	Pengaruh	Motivasi	Uji	Hasil anal		wij
V	dkk (2017)	Motivasi	Kerja	Kolerasi,	mengguna	akan SPSS	wij
ve	\	Kerja dan	$(X_1),$	Uji	Versi 20.		wij
ver	11	Kepuasan	Kepuasan	Determina		ouasan kerja	wij
ver		Kerja	Kerja	si, Uji		in kerja secara	
ver	si	Terhadap	$(X_2),$	regresi		berpengaruh	wij
ver	VIII. V	Kinerja	Kinerja	Linear		n signifikan	wija
	sitas	Karyawan	Karyawan	Berganda,	terhadap k	•	wija
	sitas B	Melalui	(Y),	Uji sobel	karyawan.	•	wija
	sitas Bra	Disiplin	Disiplin	dan Uji	Kai ya wani	•	Wija
ver	sitas Brawn	Kerja	Kerja (Z)	signifikans	ii		rwija
	sitas Brawijaya	Sebagai	Kerja (Z)	i versitas B	rawijaya L	Jniversitas Br	
	sitas Brawijaya	Variabel	s Brawijaya	Universitas B		Jniversitas Br	
	sitas Brawijaya	Intervenin	s Brawijaya	Universitas B		Jniversitas Br	
	sitas Brawijaya	gUniversita		Universitas B		Jniversitas Br	
	sitas Brawijaya	g	,,,,,		3-17-1		

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

Universitas Brawijay	11.1.1.1.1.		Universitas E	
Universitas Brawijay	Lanilita	an Tabel II.1	Penelitian Ter	dahulu Universitas Brawijaya
Universitas Brawijay Universitas Brawijay		is Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Universitas Brawijaya Brawijaya Universitas Brawijaya
D 1141		Variabel	Metode	raw Hasil Penelitian Brawijaya
1 70 1	Penelitain	Penelitian	Analisis	
7			Data	rawijaya Universitas Brawijaya
	a Universita			rawijaya Universitas Brawijaya
Unive Sari dan wijay		Kepuasan	Hasilsitas E	Hasil penelitian inias Brawijaya
UniversSusilorawijay		Kerja (X),	Penelitian	menunjukkan bahwa 1) rawijaya
Univers(2018) awijay	•	Kinerjaaya	Liniversitas E	Kepuasan Kerja sitas Brawijaya
Universitas Brawijay		Karyawan	mengguna	memiliki pengaruhas Brawijaya
Universitas Brawijay		s(Y), wijaya	Lkanersitas E	positif dan signifikan Brawijaya
Universitas Brawijay	Karyawan	Organizati	analisis as E	terhadap Organizational awijaya
Universitas Brawijay	dengan	onal	jalur.sitas E	Citizenship Behavior, Brawijaya
Universitas Brawijay	Organizati	Citizenshi	rsitas E	2) Organizational tas Brawijaya
Universitas Brawii	onal	p	6.8	Citizenship Behavior Brawijaya
Universitas Br	Citizenshi	Behavior		memiliki pengaruhas Brawijaya
Universitas	p Behavior	(Z)		positif dan signifikan Brawijaya
Universit	sebagai	~ )	4/4	terhadap kinerja sitas Brawijaya
Univer	Variabel	3		karyawan, 3) Kepuasan
Univ	Intervenin	ALL O	3 V	Kerja berpengaruh as Brawijaya
Uni	g		TOTAL T	terhadan Kinerias Brawijaya
Uni		A STORY	1. 35	Karyawan, 4) ersitas Brawijaya
Uni	1			Organizational rsitas Brawijaya
Unit		WEL THE	127	Citizenship Behavior Brawijaya
Univ				tidak memediasi itas Brawijaya
Univ	(30)			hubungan kepuasan s Brawijaya
Unive	3	21311		kerja terhadap kinerja Brawijaya
Univer	132		D	karyawan. Iniversitas Brawijaya
Unive Fernanda	Pengaruh	Kompensa	Analisis	Universitas Brawijaya
Unive (2016)	Kompensa	$si(X_1),$	Deskriptif,	Hasil penelitian inias Brawijaya
Universita	si,	Kepuasan	Uji	menunjukkan bahwa Brawijaya
Universitas		Kerja	Prasyarat	kompensasi, kepuasan
Universitas B	Kepuasan			kerja, motivasi kerja
Universitas Bra	Kerja,	$(X_2),$	Analisis,	dan gaya Universitas Brawijaya
Universitas Brawn	Motivasi	Motivasi	Uji	kepemimpinan kepemimpinan
Universitas Brawijay	Kerja,	Kerja	Hipotesis	memiliki pengaruh
Universitas Brawijay	Gaya	$(X_3)$ , Gaya	Universitas E	positif terhadap kinerja
Universitas Brawijay	Kepemim	Kepemim	Universitas E	
Universitas Brawijay	pinan	pinan	Universitas E	karyawan. rawijaya Universitas Brawijaya
Universitas Brawijay	terhadap	$(X_4),$		rawijaya Universitas Brawijaya
Universitas Brawijay	Kinerja	Kinerja	Universitas E	
Universitas Brawijay	Karyawan	Karyawan	Universitas E	55 55
Universitas Prawijay	a Universita	(Y)	Universitas F	rawijaya Universitas Brawijaya
Sumber: (Data	a diolah, 2020	Brawijaya	Universitas E	
omvorsitas brawijay	a omversite	Drawijaya	United Sites L	namijaya omroisitas biawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya



Tabel berikut ini merupakan perbandingan antara penelitian terdahulu Universitan yang sekarang, yaitu antara lain: ilversitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

## Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang Brawijaya

Universitas Brawija	iya Universitas E	srawijaya unive	rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya
Peneliti	Judul Judul	Persamaan	Perbedaan Perbedaan
dan Tahun	<b>Penelitian</b>		rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya
Penelitian	ıya Universitas E	Brawijaya Unive	rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya
Chrisnanda	Pengaruh	Variabel	Analisa data menggunakan
(2017) (2017) (2017)	Motivasi Kerja	Independen:	analisis regresi berganda
Universitas Brawija	terhadap	Motivasi	Subjek : PT. Mas Sumbari
Universitas Brawli	Kinerja	Kerja	Hasil Analisis data
Universitas Bra	Karyawan di	Variabel	menggunakan SPSS versi 16
Universitas Universit	PT. Mas	Dependen:	va Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
Univer	Sumbiri	Kinerja	Universitas Brawijaya
Univ	I A A	Karyawan	Universitas Brawijaya
Hendrawan,	Pengaruh	Variabel	Variabel Intervening: Disiplin
dkk (2017)	Motivasi Kerja	Independen:	Kerja iversitas Brawijaya
Uni	dan Kepuasan	Motivasi	Subjek : PT. Cassanata
Unit	Kerja	Kerja	Naturindo hiversitas Brawijaya
Univ	Terhadap	Variabel	Hasil Analisis data
Univ	Kinerja	Dependen:	menggunakan SPSS versi 20
Unive	Karyawan	Kinerja	Analisis data menggunakan
Univer	Melalui	Karyawan	regresi linear berganda sitas Brawijaya
Univers	Disiplin Kerja	Pengujian	Universitas Brawijaya
Universit	Sebagai	Variabel	a Universitas Brawijaya
Universita	Variabel	Intervening	Aya Universitas Brawijaya
Universitas	Intervening	menggunaka	gaya Universitas Brawijaya
Universitas B	8	n Uji Sobel	wijaya Universitas Brawijaya
Unive Sari, Susilo	Pengaruh	Variabel	Variabel wija Independen as B:a wijaya
Unive (2018) Brawn	Kepuasan	Dependen:	Kepuasan Kerja Universitas Brawijaya
Universitas Brawija		•	Variabel wij Interveninging s B:a wijaya
Universitas Brawija	•		Organizational Un Citizenship wijaya
Universitas Brawija			r Behavior vijaya Universitas Brawijaya
Universitas Brawija	0		Subjek : Karyawan PTPN X-awijaya
Universitas Brawija			Unit BrUsahaa Pabriksit Gulaawijaya
Universitas Brawija	Citizenship		Modjopanggoong Iniversitas Brawijaya
Universitas Brawija			Tulungagungya Universitas Brawijaya
Universitas Brawija	0		rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya
Universitas Brawija			rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya
Universitas Brawija Universitas Brawija			
Universitas Diawija	iya Ulliversitas E	nawijaya Ullive	isitas biawijaya Ulliversitas biawijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

# Universitas Brawijaya Universitas BrawijSekarangersitas Brawijaya

# Lanjutan Tabel II.2 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian ya	Persamaan Irawijaya Unive Irawijaya Unive	rsitas Brawpaya rsitas Brawijaya Universitas Brawijay rsitas Brawijaya Universitas Brawijay
Fernanda	Pengaruh	Variabel	Analisia data menggunakan
(2016)	Kompensasi,	Independen:	analisis Deskriptif
ersitas Brawija	Kepuasan	Motivasi	Subjek : UMKM di Desa
ersitas Brawija	Kerja,	Kerja Va Unive	wisata Bobung Gunungkidul
ersitas Brawija	Motivasi	Variabel	Yogyakarta
ersitas Brawija	Kerja, Gaya	Dependen:	rsitas Brawijaya Universitas Brawijay
ersitas Brawija	Kepemimpinan	Kinerja	sitas Brawijaya Universitas Brawijay
versitas Brawii	terhadap	Karyawan	Brawijaya Universitas Brawijay
versitas Br		Kai yawaii	awijaya Universitas Brawijay
versitas	Kinerja Karyawan	BRA	ijaya Universitas Brawijay

Sumber: (Data diolah, 2020)

#### **II.2 Tinjauan Teoritis**

#### II.2.1 Motivasi

#### **II.2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari

"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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

kata Latin yaitu *movere*, yang berarti



awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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).

#### Unive II.2.1.2 Tujuan Motivasi

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

- Universitas B1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
  - 2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Universitas B3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
  - 4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- Universitas 85. Mengefektifkan pengadaan karyawan. Mas Brawijaya
- Universitas 6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Universitas P7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. Sitas Brawilaya
- 8. Meningkatkan tingkat kesejateraan karyawan

awijaya

awijaya awijaya

	25
awijaya	universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijava Universitas Rrawijava Universitas Brawijava Universitas Brawijava
awijaya	9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
awijaya	Universitas H0. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku sitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Univernitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas B1a Teori Hierarki Kebutuhan aya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Teori hierarki kebutuhan yang berasal dari Abraham Maslow jaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bra diketahui sebagai teori motivasi terbaik. Maslow membuat hipotesis laya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bra bahwa di dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan :s Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas By a. Fisiologis. Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, dan liaya
awijaya	Universitas Universitas Brawijaya
awijaya	Universit kebutuhan fisik lainnya. Va Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	b. Rasa aman. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan
awijaya	Uni Niversitas Brawijaya
awijaya	Uni emosional. emosional hiversitas Brawijaya
awijaya	Uni Diversitas Brawijaya
awijaya	c. Sosial. Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
awijaya	Univ hiversitas Brawijaya
awijaya	d. Pengharapan. Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri,
awijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya
awijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universit status, pengakuan, dan perhatian.
awijaya	Universita Value V
awijaya	e. Aktualisasi diri. Dorongan yang mampu membentuk seseorang
awijaya 	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya 	Universitas Braw, untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita,
awijaya	
awijaya 	Universitas Brawijaya
awijaya 	
awijaya 	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Douglas McGregor mengusulkan dua sudut pandang berbeda
awijaya	
awijaya	mengenai manusia. Satu sisi secara mendasar negatif diberi label Teori
awijaya	omitorated brangaya omitorated brangaya omitorated brangaya
awijaya	X dan satu lagi secara mendasar positif diberi label Teori Y. Pada Teori
awijaya	universitas prawijaya "universitas prawijaya" universitas prawijaya "universitas brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bra X, para manajer meyaini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak

Universitas Brawijaya Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava



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.

# Universitas Brawijava Brawijava Universitas Brawijava Universitas Brawijava Brawij

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Teori dua faktor merupakan suatu teori yang mengaitkan faktorfaktor 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/laya Hertzberg mengategorikan kondisi seperti smutu aya pekerjanya. Universitas Bra pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan laya dengan orang lain, dan keamanan pekerjaan sebagai faktor murni Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bra (hygiene factor). Ketika faktor-faktor itu memadai, orang tidak akan laya Universitas Bra tidak puas, tetapi mereka juga tidak akan dipuaskan. Jika kita ingin laya Universitas Brawijaya Universitas Bra penekanan ada faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya awiiava sendiri atau dengan hasil yang secara langsung dapat diperoleh dari Universitas Bra pekerjaannya.

sitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

4. Teori Kebutuhan McClelland

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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

- Universitas Brawijava dorongan untuk Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah Universitas Brawijaya berhubungan dengan berprestasi, pencapaian yang 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 jaya dengan kinerja. Pertama, ketika pekerjaan memiliki derajat tanggung lava Universitas Bra jawab pribadi yang tinggi dan umpan balik serta derajat risiko laya Universitas Bra menengah, orang dengan prestasi tinggi akan menjadi sangat wa Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bra termotivasi. Kedua, kebutuhan yang tinggi untuk mencapainya tidak lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bra lantas membuat seseorang menjadi manajer yang baik, terutama dalam laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bra organisasi yang besar. Ketiga, kebutuhan akan afiliasi dan kekuasaan Jaya Universitas Brawijaya tas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bra cenderung erat terkait dengan keberhasilan manajerial. Para manajer

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awiiava

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijava

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya terbaik memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan dan rendah dalam Universitas Brawijaya Universitas Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya as Brawijaya Universitas Brawijaya Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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

#### Unive II.2.2.1 Definisi Kinerja

aya Universitas Brawijaya performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi Universitas Brisesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:67). Ilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Br Kinerja | adalah | hasil | dan | tingkat | keberhasilan | seseorang | dalam | aya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Br melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan salah satu aspek yang jaya sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Sehingga organisasi Universitas B mencari karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Britujuan organisasi tersebut. Ilaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata Job performance atau



awiiava

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijava

awijaya

awijaya

awijaya awijaya 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.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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 jaya 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 laya dari organisasi dengan memberikan kualitas yang baik dalam wa Universitas Brimengerjakan pekerjaannya. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### Unive II.2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Robbins (2006) menyatakan ada beberapa Indikator kinerja pegawai Universitas Brayaitu./a Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya Universitas B.1. Kuantitas diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan Brawijaya Universitas Brawijaya kemampuan karyawan. Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

> Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinayatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- Universitas B 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.
  - Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi(tenaga, uang, teknologi, bahan baku) 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.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya



```
universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya
        Universitas Braw Konsistensi dan keteguhan dari pegawai dalam menjaga nilai-nilai atau
                        norma yang berlaku serta melaksanakan pekerjaan dengan jujur dan
                               Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
        Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
        Universitas Braw
Universitas Braw
                        Komitmen
awijaya
                        Keterlibatan dan kemauan pegawai untuk mewujudkan tujuan dari
awijaya
                        instansi serta bersedia dalam melaksanakan tugas.
awijaya
                        Disiplin
awijaya
                         Sikap atau perilaku pegawai yang sesuai dengan peraturan dari instansi
awijaya
awijaya
                        dengan tidak melanggar aturan-aturan tersebut.
awijaya
awijaya
                                                                            Iniversitas Brawijaya
awijaya
awijaya
                         Kerjasama
awijaya
                         Kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan
awijaya
                        agar mempermudah tugas yang diberikan.
awijaya
awijaya
        Unive II.2.2.3 Teori Kinerja
awijaya
awijaya
                      As'ad dalam Harsuko (2011) mengatakan bahwa perbedaan kinerja
awijaya
                      antara yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena aya
                      perbedaan karakteristik dari individu. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh
        Universitas Bi dua hal vaitu faktor individu dan faktor situasi.
                                                                           Teori-teori yang
awijaya
        Universitas Brimenjelaskan proses kinerja yaitu : ilversitas Brawijaya
awijaya
awijaya
awijaya
        Universitas Br1.v Path Goal Theory Brawijaya Universitas Brawijaya
        Universitas Brawija Path Goal Theory ini dikemukakan oleh Locke dari dasar Teori jaya
        Universitas Braw Lewin's. Ott dalam Harsuko (2011) mengemukakan pendapat bahwa jaya
```

Iniversitas Brawijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya 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.

Teori Atribusi atau Expectancy Theory

Universitas Braw menghasilkan kinerja yang rendah juga. S Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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 ava Universitas Braw memiliki motivasi yang tinggi tetapi kemampuannya rendah akan lava

## UniverII.2.3 Br. Kepuasan Kerjatas Brawijaya Universitas Brawijaya

# II.2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja



awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Mangkunegara (2013) 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 laya perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang dalam sebuah kondisi aya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### Unive II.2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja

atau pekerjaannya.

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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### Universitas Brakijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijava Kepuasan spekerjaan itu sendiris merupakan usumber autama/jjava Universitas Braw kepuasan. Dalam Bhal dimana pekerjaan memberikan tugas yang jaya Universitas Brawimenarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima jaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awiiava

universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawii 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. Universitas Brawijaya Ur Universitas Brawijaya Ur Universitas Brawijaya Ur

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. Arstras Brawijaya

#### 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 lava pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat Universitas Braw dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada laya Waryawan. Yang kedua yaitu partisipasi atau pengaruh, seperti wa Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw diilustrasikan Toleh amanjer yang memungkinkan orang untuk Java Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Br 5. Rekan kerja atau kelompok kerja versitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

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 Universitas Braw pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

# Unive II.2.3.3 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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.
- Universitas Br 3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan lava Universitas Braw keahlian mereka. Tentu saja, ini mengasumsikan bahwa organisasi lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw mengetahui minat dan keahlian seseorang. Francisco and Braw mengetahui minat dan keahlian seseorang.
- Universitas Br.4. Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan. Pedoman ini lava Universitas Brawimenyarankan desain pekerjaan yang sesuai dengan individunya. s Brawijaya



## awijaya Unive II.2.3.4 Teori Kepuasan Kerja Wijaya Universitas Brawijaya Mangkunegara (2009:117) ada empat teori kepuasan kerja: itas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Teori yang dikemukakan oleh Wexly dan Yukl mengatakan awijaya awijaya Universitas Braw bahwa semua nilai yang diterima pegawai dapat menunjang awiiava sitas Brawijaya Universitas Brawijaya pelaksanaan kerja. Universitas Brawlanda (Universitas Brawlanda) 2. Teori Perbedaan awijaya Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat awijaya awijaya bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung awijaya awijaya selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan awijaya awijaya oleh pegawai. awijaya awijaya 3. Teori Pemenuhan Kebutuhan Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin awijaya awijaya pula pegawai tersebut.apabila kebutuhan pegawai tidak awijava terpenuhi, maka pegawai akan merasa tidak puas. Universitas B. 4. Teori Pandangan Kelompok Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung awijaya awijaya pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada wa Universitas Brawijaya awijaya awijaya Universitas Braw pandangan dan endapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya awijaya Universitas Brawisebagai kelompok acuan. aya Universitas Brawijaya Unive II.3 s Keterkaitan Antar Variabel aya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

awijaya awiiaya

# II.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

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 jaya oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaannya. Jaya Motivasi dapat timbul karena adanya suatu kebutuhan yang harus dipenuhi jaya Universitas Brawijaya Universit

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

Universitas Brawija Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti dapat merumuskan

hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### II.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay 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<sub>2</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Universitas Kepuasa Kerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

#### II.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay 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



awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja akan 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.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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<sub>3</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap daya 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 Universitas terhadap kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi ava Universitas fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Eteknis, dan perilaku lainnya. Karyawan yang termotivasi akan mempunyai lava Universitas Eharapan yang cukup tinggi terhadap hasil dari kinerjanya. Seperti pada jaya Universitas Epenelitian Fatmawati, Edkkii (2013) i yang amenyatakan bahwa motivasi ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bberpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah benar dengan nilai sebesar jaya Universitas B0,842. Artinya penelitian tersebut memperlihatkan bahwa seluruh laya



awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya 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.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap aya

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti dapat merumuskan

Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

#### Unive II.4 Model Konsep dan Hipotesis

#### Unive II.4.1 Model Konsep ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawlla Adapun model konsep dalam penelitian ini dapat dilihat pada lava

Universitas BGambar II.1, yaitu sebagai berikut: niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

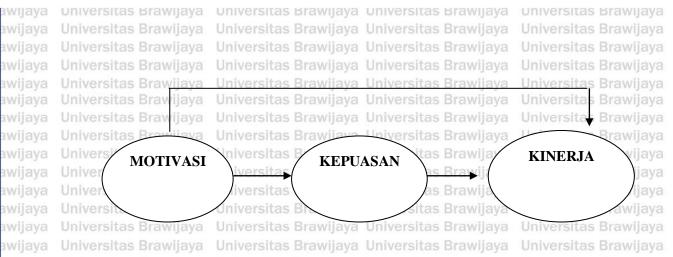
awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijava

awijaya awijaya

awijaya awijaya



#### Unive II.4.2 Model Hipotesis sitas

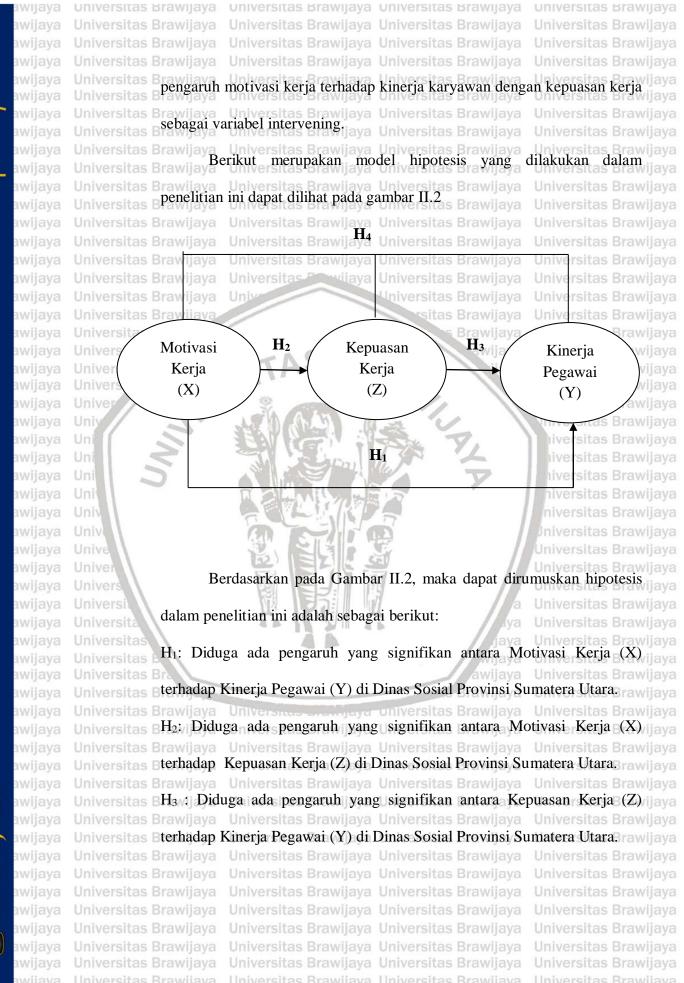
Menurut Sugiono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara

Universitas Eterhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian daya 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 (2013:67) yang ini sesuai dengan pernyataan dalam Mangkunegara 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.

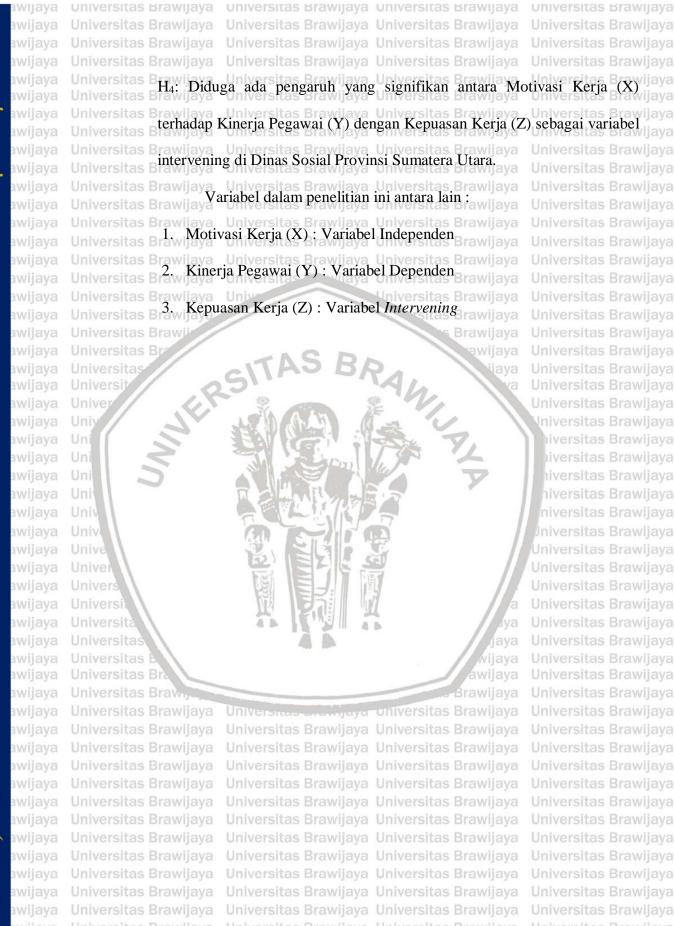
Dari pernyataan tersebut, maka penelitian ini bertujuan menganalisis

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya





awijaya awijaya



awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

## Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya

#### Universit METODE PENELITIAN rawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### Univernitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya versitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya

Universitas Brawij Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jaya 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 menggunakan metode survey yang bertujuan untuk mengumpulkan data secara sederhana untuk menggambarkan suatu fenomena pada objek penelitian dengan melalui penyebaran kuisoner. Zulganef 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 ava Universitas menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015:8) menyatakan aya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode ava Universitas penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti liava Universitas populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen/jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan jaya Universitas untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti laya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

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

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### III.2 Lokasi Penelitian

Universitas Brawij 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 variabelvariabel 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 Iniversitas Brawijaya 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



awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

# universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya Jniversitas Brawijaya Definisi operasional 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 suatu penggerak atau yang Motivasi kerja merupakan mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan awijaya maksimal dan bertanggung jawab yang akan menimbulkan hasil kinerja yang baik. Ada lima bentuk kebutuhan manusia yaitu antara lain: as Brawijaya a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri Universitas B 2. Kinerja Pegawais Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya Kinerja pegawai yadalah hasil kerja secara kualitas dan jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw melaksanakan pekerjaannya. Ada lima indikator untuk mengukur Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw kinerja pegawai antara lain :

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya		
	universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya	universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya orientasi Pelayanan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya		Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijava Universitas Brawijava Universitas Brawijava	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Erawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijava Universitas Brawijava Universitas Brawijava	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai si	Universitas Brawijaya
awijaya	Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai si	uatu sikap umum
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas B terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorar	ig. Pegawai akan
awijaya	Universitas IIA3 BA ijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	memiliki keinginan akan hasil kinerja yang telah dikerja	
awijaya	Univer	Universitas Brawijaya
awijaya	pekerjaannya sesuai dengan keinginannya, maka pegav	
awijaya	Uni	niversitas Brawijaya
awijaya	timbul kepuasan kerja yang dapat memicu pegawai unt	
awijaya	Uni	niversitas Brawijaya
awijaya	pekerjaannya dengan bertanggung jawab untuk mer	
awijaya	Univ	niversitas Brawijaya
awijaya	Univ kerjanya.	
	12217 12218 17018 17000	Universitas Brawijaya
awijaya	Unive	Universitas Brawijaya
awijaya	Univer Ada lima dimensi dari kepuasan kerja antara la	Universitas Brawijaya Mniversitas Brawijaya
awijaya awijaya	Univers  Ada lima dimensi dari kepuasan kerja antara lai	Universitas Brawijaya in hiversitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya	Univers Ada lima dimensi dari kepuasan kerja antara lai Universi a. Pekerjaan itu sendiri	Universitas Brawijaya Mniversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya	Universita  Ada lima dimensi dari kepuasan kerja antara lai Universita  a. Pekerjaan itu sendiri	Universitas Brawijaya In hiversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Ada lima dimensi dari kepuasan kerja antara lai Universita a. Pekerjaan itu sendiri Universita b. Gaji	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas b. Ada lima dimensi dari kepuasan kerja antara lai Universita b. Gaji	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas b. Gaji Universitas B.c. Kesempatan Promosi  Ada lima dimensi dari kepuasan kerja antara lai dimensi dari kepuasan kerja dari kepuasan kerja dari kepuasan kerja dari kepuasan kerja kerja dari kepuasan kerja kerja dari kepuasan kerja kerja k	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Ada lima dimensi dari kepuasan kerja antara lai Universi a. Pekerjaan itu sendiri ya Universitas b. Gaji ya Universitas B. Kesempatan Promosi ya Universitas Brawa ya Universitas	Universitas Brawijaya in hiversitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Braw.	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas b. Gaji Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya in hiversitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas b. Gaji Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas Brawijaya Universita	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Universitas Brawijaya Universita	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Universitas Brawijaya Universita	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas B. Gaji Universitas B. Gaji Universitas B. Gaji Universitas B. Kesempatan Promosi Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Universitas Brawijaya Universita	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas b. Gaji Universitas b. Gaji Universitas b. Kesempatan Promosi Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universita Universitas b. Gaji Universitas b. Gaji Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universita Universitas b. Gaji Universitas b. Gaji Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya

awijaya

awijaya

#### universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Variabel, Indikator, dan Item Penelitian Universitas EVariabel iversit Indikator aya versitas Brawijatem Universitas Bra Ive Gajis Brawijaya Motivasi (X). Kebutuhan fisiologis 2. Sandang, papan dan pangan Sala lawa Robbins ava (2010) <sup>i</sup>jaya 3. Kebutuhan jasmani lainnya Universitas Brawijaya Kebutuhan awijaya U 4. Lingkungan kerja nyaman Universitas Brawijaya 5. Rasa aman Jaya Universitas Bra Keselamatan dan Universitas Brawijaya Keamanan awijaya Adanya peraturan keselamatan Adanya rasa kekeluargaan Kebutuhan sosial as Brawijaya Hubungan baik antar pegawai Informasi yang jelas Universitas Brawi 10. Hubungan baik dengan atasan 11. Pembagian tugas Kebutuhan 12. Adanya hadiah Universitas Brawijaya Penghargaan 13. Adanya pujian Universitas Brawijaya 14. Promosi jabatan dan kenaikan Univ pangkat iversitas Bray 15. Pengakuan dari perusahaan Kebutuhan 16. Peningkatan kemampuan kas Brayliava Aktualisasi Diri 17. Pemenuhan kebutuhan diri as Bravilaya 18. Pendidikan niversitas Brawijaya Kinerja Mampu memberikan pelayanan lijaya Orientasi Pelayanan Pegawai dengan si penuh vijaya (Y), baik yang Dinas Sosial Universitas Brawijaya tanggung jawa Provinsi Mampu menjalankan si tugas vijaya Sumatera sesuai dengan perintah yang Utara diberikan Jaya Universitas Brawijaya **Integritas** Mampu bersikap dan berperilaku dengan baik sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku Mampu bersikap jujur dan benar Universitas Brawijaya dalam melaksanakan tugas Universitas Brawijaya Komitmen Tingkat kepercayaan Universitas Brawijaya kepedulian terhadap organisasi Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Tingkat tanggung jawab dan Universitas Brawijaya kesediaan untuk melaksanakan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya pekerjaan Universitas Brawijaya Tingkat kehadiran dan ketepatan Disiplin Universitas Brawijaya waktu dalam masuk kerja Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Tingkat melaksanakan tata tertib

Universitas Brawijaya

Universitas Brawijava

as Brawijaya

dan pekerjaan

peraturan

sesuai dengan

wijaya

wijaya

wijaya

wijaya

wijaya

wijaya wijaya

wijaya wijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya Univers

# ΥA

# Universitas Braw Lanjutan Tabel III.1 Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

THE STATISTICS OF THE	<u>versitas Brawijaya L</u> versit <b>Indikator</b> aya L	Iniversitas Brawijaya Universitas Bra niversitas Brawi <b>ltem</b> Universitas Bra
Kinerja Pegawai (Y)	VKerjasama versitas Brawijaya U versitas Brawijaya U versitas Brawijaya U	<ol> <li>Tingkat menjalin kerjasama dengan rekan kerja</li> <li>Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja</li> </ol>
Kepuasan Kerja (Z), Hariandja (2001)	Pekerjaan itu sendiri versitas Brawijaya versitas Wijaya	<ol> <li>Tingkat pekerjaan sesuai kemampuan</li> <li>Tingkat pekerjaan yang menantang</li> </ol>
itas Brawijaya Uni itas Brawijaya itas Brawii itas Br	Gaji	<ol> <li>Tingkat besarnya gaji</li> <li>Tingkat ketepatan dalam pembayaran gaji</li> </ol>
JERS	Promosi	<ul><li>5. Tingkat kesempatan untuk maju</li><li>6. Tingkat pemilihan promosi</li></ul>
3	Supervisi	<ul><li>7. Tingkat pengawasan pimpinan</li><li>8. Tingkat metode pengawasan pimpinan</li></ul>
	Rekan Kerja	<ul><li>9. Tingkat hubungan dengan rekan kerja</li><li>10. Tingkat hubungan dengan atasan</li></ul>

Unive Sumber: Data diolah, 2020

# III.3.3 Skala Pengukuran

Universitas BrawijaySkala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala jaya

Likert. Menurut Sugiyono (2010:93) skala likert digunakan untuk universitas Brawijaya universitas Brawijaya mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang universitas Brawijaya universitas Brawijay

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

universitas Brawijaya	a
Universitas Brawijaya	a
Universitas Brawijaya	a
Universitas Brawijaya	а
Universitas Brawijaya	а
Universitas Brawijaya	а
Universitas Brawijaya	a
Universitas Brawijaya	a
Universitas Brawijaya	a
Universitas Brawijaya	а
Universitas Brawijaya	a
Universitas Brawijaya	
Universitas Brawii	
Universitas Bra	1
Universitas Universit	
Univer	4

Universitas Brawijaya Tabel III.2 Skor Jawaban Skala *Likert* 

Universitas Brawijaya	rsitas Brawijaya
Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas	sitas Brawijaya
Sangat Setuju (SS)	sitas Brawijaya sitas Brawijaya
Universitas Brawijava Univer	sitas Brawijaya
Setuju (ST) Brawijaya Univer	sitas Brawijaya
Ragu-Ragu (RG)	rsitas Brawijaya rsitas Brawijaya
Unive	rsitas Brawijaya
Tidak Setuju (TS)	sitas Brawijay2
	S Brawijaya
Sangat Tidak Setuju (STS)	awijaya
CITAD BRA	ijaya

Sumber: Sugiyono (2016)

Iniversitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

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 lava

### Universitas Eberjumlah 454 orang.

III.4 Populasi dan Sampel

III.4.1 Populasi

Universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas BrawijayAdapun jumlah populasi dalam setiap strata pendidikan sebagai ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Bberikut: Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya





awijaya awiiava

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijava

awijaya

awijaya awijaya

awiiava

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Daftar jumlah pegawai berdasarkan strata pendidikan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

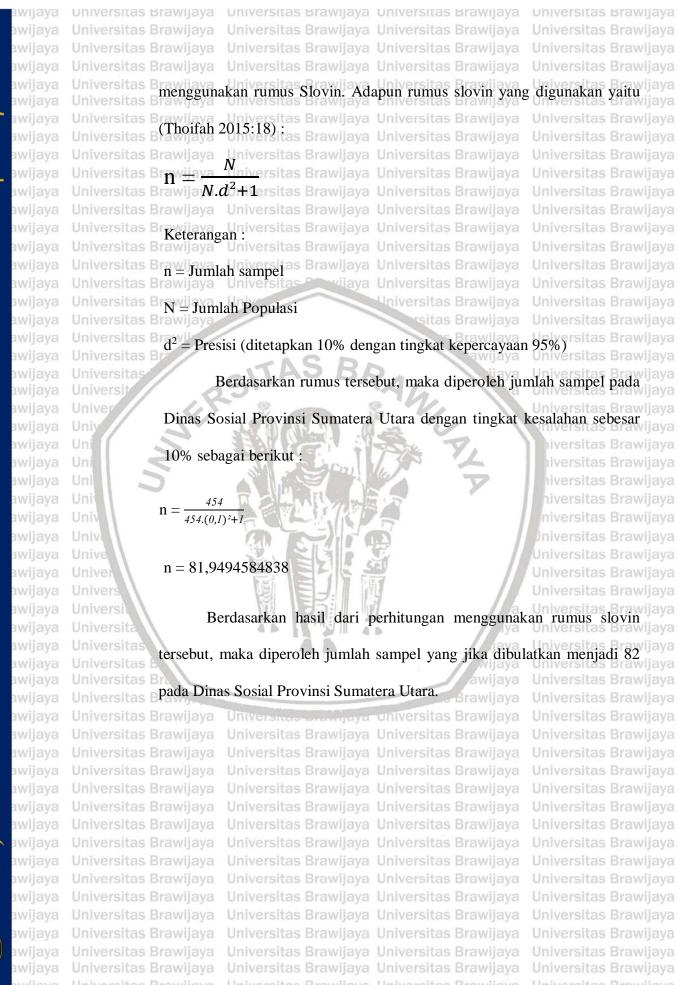
as Rrawijava	Universitas 1 1 0 VIIISI S	umatera Otara	Universitas Brawijaya
as Perawijaya	Skala Pendidikan	Un versitas Jumlah Pe	gawai gawijaya
as Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
as Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Univ20 orang
as Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
2.Bra Slaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Uni149 orang lawijaya
as Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
3. <sub>Bra</sub> D3 <sub>ya</sub>	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Univ 80 orang awijaya
as Brawijaya	Universitas Pawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
a4 BravDJaya	Univ	Un versitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
as Brawijaya.		rsitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
5. SMA		s Brawijaya	Uni181 orang rawijaya
as Br		awijaya	Universitas Brawijaya
6. SMP	CITAD BA	ijaya	Univ14 orang awijaya
//	51.	Va.	Universitas Brawijaya
7. SD			Univ10 orang awijaya
7			Universitas Brawijaya
	Total	The T	454 orang
	The state of the s	1 2	niversitas Brawijaya
Sumber: Dina	s Sosial Provinsi Sumat	era Utara	niversitas Brawijaya

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 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





awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijava

awijaya awijaya

awijaya

Universitas Brawijay	Teknik	pengambilan	sampel	pada tabel	dibawah	ini menggunakan	aya
Universitas Brawijay	a univ	ersitas Brawi	jaya-un	rversitas bi	rawijaya	Universitas Brawi	laya

Universitas Brawijaya Proportionate stratified random sampling.

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

No	Skala		Brawijaya	Populasi	tas Bra	wijaya Sampel sitas Brawija
s Bra	S2 <sub>ava</sub>	Universitas I Universitas I	rawijaya Brawijaya	Universit Universit	20	20/454 x 82 = 4
s Bra	swijaya Slava	Universitas I Universitas I				$149/454 \times 82 = 27$
	awijaya	Universitas I	Brawijaya	Universit	tas Bray	wijaya Universitas Brawija
s Bra	awijaya	Universitas	wijaya			$80/454 \times 82 = 14$ wija Universitas B
4 Bra				rsi		vijaya Universitas Brawija vijaya Universitas Brawija
5.Br	SMA	-ITAS	S B	5.	181	$181/454 \times 82 = 33$ awija
6.	SMP	511		AL	14	(14/454 x 82 ± 3) rawija Universitas Brawija
7.	SD	A COLLE	4	Est.	10	$10/454 \times 82 = 2$
Jum	lah	E I	ارداد	7	454	hiversitas Brawija hiversitas Brawija
0	D-4-	Primer diolah	2020		$\overline{\lambda}$	niversitas Brawija niversitas Brawija

#### Unive III.5 Metode Pengumpulan Data

#### Unive III.5.1 Sumber Data

Menurut Arikunto (2013:172) Sumber data dalam penelitian adalah

Universitas E subjek darimana data dapat diperoleh. Peneliti menggunakan data primer laya

Universitas dan data sekunder dalam penelitian ini. Penjelasan dari data primer dan daya

Universitas Edata sekunder sebagai berikut : a Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa data primer adalah data

Universitas Brawijayang secara langsung diberikan pada pengumpul data. Dalam

penelitian ini, peneliti memperoleh data primer melalui kuesioner dan

Sugiyono (2005:162) Kuesioner merupakan wawancara.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai Dinas Sumatera Utara sebagai responden. (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.

#### Data Sekunder

Sugiyono (2012:141) menyatakan Sumber Data Sekunder data yang diperoleh dengan adalah cara membaca, lava 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.

#### Unive III.6 Teknik Analisis Data

#### Unive III.6.1 Partial Least Square (PLS)

Universitas Brawia Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam menguji aya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya hipotesis yaitu dengan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas BAbdillah (2009) menyatakan PLS adalah teknik statistika multivariate laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya versitas Byang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan laya as Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

## Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya III.6.1.1 Outer Model ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Hussein (2015) menyatakan Analisa ayouter model ini jaya Universitas Brawijaya hubungan antar variabel laten dengan indikator-Universitas Brawijaya 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, 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 Universitas Brawii validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawii digunakan yaitu kuesioner telah mengukur sutu informasi yang lava Universitas Brawii diperlukan. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada ilaya Universitas Brawijakuesionera tersebuta mampu ampud mengungkapkana sesuatu eyangs akan ijaya Universitas Brawij diukur pada kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas jaya Universitas Brawijayang digunakan terdiri dari :Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awiiava

awijaya

awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 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). Validitas Diskriminan

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Abdillah dan Jogiyanti (2015) menyatakan Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip konstruk yang berbeda lava seharusnya tidak berkorelasi tinggi, selanjutnya uji validitas diskriminan dapat dinilai berdasarkan nilai cross loading dan laya pengukuran dengan konstruknya. Sa Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brazilia Uii Reliabilitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Ghozali (2018:45) menyatakan Uji reliabilitas adalah alat Universitas Brawijaya Universitas Brawil variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awiiava awijaya

awijaya

awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 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 reliability nilai reliabilitas suatu konstruk. Composite 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).

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

#### III.6.1.2 Inner Model

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

$$KK = \beta_1 OJ + \zeta$$

$$KKar = \beta_2 KK + \zeta$$

Universitas Br Keterangan:

Universitas Brawijaya

Universitas BrKKay= Variabel laten endogen (Kepuasan Kerja)

Universitas B KKar = Variabel laten endogen (Kinerja Karyawan)

Universitas BrOJ av = Variabel laten eksogen (Motivasi Kerja)

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Br $\beta_1$  jay = Koefisien Kinerja Karyawan ersitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Br $\beta_2$ ijay= Koefisien Kepuasan Kerja iversitas Brawijaya

Universitas Br<sub>ζ</sub>wijaya Error pengukuran ijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Evaluasi *inner model* dapat beberapa indikator yang meliputi:

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

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Nilai R2 adalah penilaian pada pengaruh variabel eksogen endogen apakah substantif Ghozali dan Latan (2012). Nilai R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai R<sup>2</sup> menggambarkan seberapa besar variabel laten dipengaruhi perubahan variabel endogen oleh eksogennya. Apabila nilai R<sup>2</sup> 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<sup>2</sup> Mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model penellitian. Nilai Q<sup>2</sup> berkisar 0 sampai dengan 1, dimana lava semakin mendekati 1 maka model yang diteliti akan semakin baik, lava Universitas Brawii semakin mendekati nilai 0, model dinyatakan ketepatannya semakin ilaya Universitas Brawi lemah atau tidak baik. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan Q<sup>2</sup>, lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawl yaitu 0,35 yang artinya model kuat; 0,15 yang artinya model lava Universitas Brawijaya Universitas Brawil penelitian ini dicari secara manual dengan menggunakan rumus laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijasebagai berikut Hussein (2015). Versitas Brawijasa Universitas Brawijasa Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya

awijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universities Bray 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 =  $\sqrt{\text{AVE} \times \text{R}^2}$  ) Tenenhaus (2004)

#### Unive III.6.1.3 Metode Sobel

Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel

intervening yang dihasilkan pada analisis jalur (Path Analysis) signifikan jaya

atau tidak. Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu

Universitas Br Kepuasan Kerja. Uji *sobel* dilakukan dengan cara menguji kekuatan laya

pengaruh tidak langsung variabel independen (X) yaitu Motivasi Kerja ke

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya variabel dependen (Y) vaitu Kinerja Pegawai melalui variabel

intervening (Z) yaitu Kepuasan Kerja. Pengaruh tidak langsung X ke Y

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

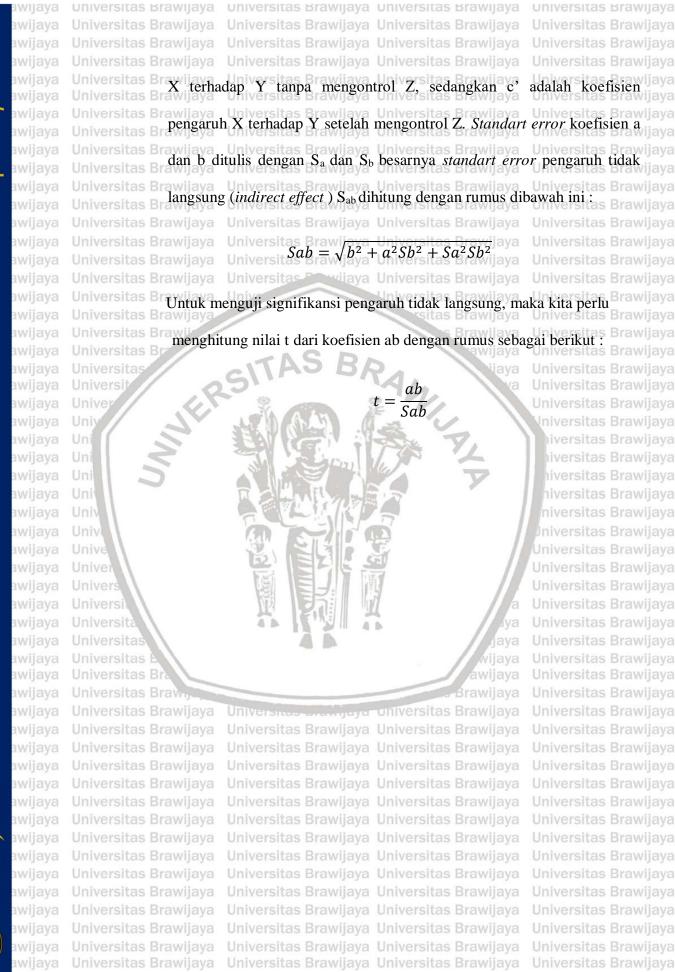
Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Br melalui Z dihitung dengan cara mengalihkan jalur X→Z (a) dengan jalur laya

Universities B  $Z \rightarrow Y$  (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c - c'), dimana c adalah pengaruh





awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

universitas Brawijaya

#### Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya

#### Univer HASIL DAN PEMBAHASAN MIJAYA Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### Unive IV.1 Gambaran Umum Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Versitas Brawijaya

#### Unive IV.1.1 Sejarah Umum Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Universitas Brawija 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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 1958 berdasarkan instruksi bersama Menteri Sosial dan Dewan

Universitas Pemerintahan Daerah Sumatera Utara. ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Provinsi Sumatera Utara menjadi Unsur Pelaksana Pemerintah

Universitas Brawijava Daerah. Bidang tugas Departemen Sosial pada saat terbit PP. No. 5 tahun



awijaya awijaya

awijaya

awijaya

1958 adalah sebagai berikut : Research – Rehabilitasi Penyandang Cacat -Urusan Korban Perang — Urusan Perumahan — Urusan Transmigrasi — Urusan Bimbingan dan Perbaikan Sosial. Dengan diterbitkannya PP 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 :

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- 1. Penyelenggaraan pusat-pusat penampungan bagi anak-anak terlantar (untuk observasi dan seleksi).
- 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 laya yang terlantar
- 5. Penyelenggaraan pusat penampungan bagi orang dewasa terlantar dan gelandangan (untuk observasi dan seleksi).
- Penyelenggaraan panti karya tingkat pertama
- Penyelenggaraan panti karya tingkat lanjutan
- Universitas B/8. Penyelenggaraan rumah perawatan bagi orang jompo
- Universitas B 9... Memberi bantuan kepada korban bencana alam
- 10. Penyelenggaraan usaha sosial ke arah pemberantasan kemiskinan. Bawalaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas B.11. Pengawasan atau bimbingan serta pemberian bantuan /subsidu kepada llava organisasi masyarakat yang menyelenggarakan usaha tersebut di atas.



awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

#### IV.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Universitas Brawijaya Brawijaya Universitas Brawijaya

# IV.1.2.1 Visi

Terwujudnya kesejahteraan sosial dan daya saing Penyandang

Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

# IV.1.2.2 Misi

- Universitas Brawija 1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik sebagai pelaku Universitas Brawil maupun penerima manfaat pembangunan kesejahteraan sosial. S Brawilaya
  - Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan nasional. Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- dalam melaksanakan 3. Meningkatkan kualitas lembaga sosial pelayanan sosial terhadap PMKS.
- usaha melalui Meningkatkan peran masyarakat dan dunia versitas Brawijaya penanaman nilai-nilai kesetiakawanan sosial.

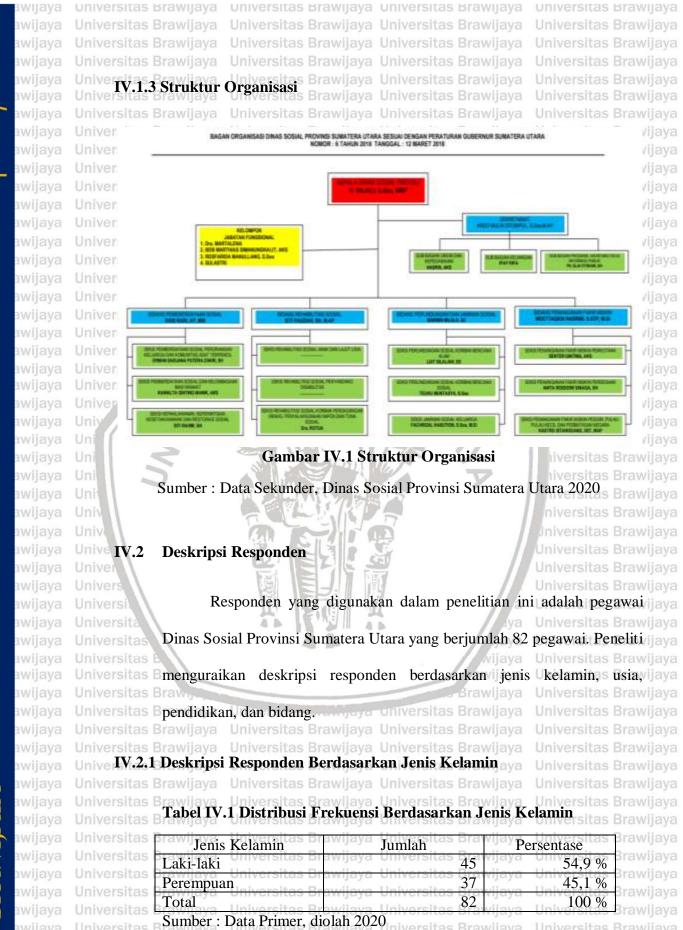
#### IV.1.2.3 Tujuan

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

- Menciptakan kualitas sumber daya manusia baik sebagai pelaku maupun penerimaan manfaat pembagunan kesejahteraan sosial.
- Menciptakan masyarakat maju, mandiri dan berdaya saing.
- Universitas Brazilas Albania kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat yang Universitas Brazilas Brazila Universitas Brawijaberkeadilan. itas Brawijaya Universitas Brawijaya
- Universitas Bra4. Membangun demokrasi dan partisipasi sosial. Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya



awiiava

awijaya

awijaya

Universitas Brawija 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

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah		layaPersentase las B
< 20 Tahun	144	- "	va Universitas Br
21-30 Tahun	2	2	Univer 2,4 %
31-40 Tahun	1623	22	26,9 %
41-50 Tahun	THE STATE OF THE S	21	25,6 %
> 50 Tahun	الريال التاجي	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 Universitas B(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



awijaya

seperti pada tertera di Undang-undang Nomor: 11 ahun 1969 pasal 9

mengenai Hak Atas Pensiun Pegawai.

## Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya IV.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas BTabel IV.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan versitas Brawijaya

Pendidikan as Br	awijaya Jumlah itas Brav	vijaya	Persentase
SD/ijaya Universitas	wijaya Universitas B2	vijaya	Universitas 2,4 %/i
SMPaya Univ	Universitas B2	vijaya	Universitas2,4 %/i
SMA	rsitas (33)	vijaya	Universit 40,2 %/l
D3/iii	14	vijaya	Universita17,1 %/i
S1	27	vijaya	Universitas 33 %/i
S2	BRA 4	ijaya	Universitas4,9 %/
Total	82	va	Universita 100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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



awijaya awijaya awijaya

awijaya

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

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Bidang

Jumlah	Persentase	Brawijaya
16	19,5 %	Brawijaya
13	15,9 %	Brawijaya
11	13,4 %	Brawijaya
	Universitas	
12	14,6%	Brawijaya
30	36,6 %	Brawijaya
82	100 %	Brawijaya
	16 13 11 12 30	16 19,5 % 13 15,9 % 11 13,4 % 12 14,6% 30 36,6 %

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Universitas Brawijay Berdasarkan tabel IV.4 tersebut, responden yang mengisi kuesioner Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 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,



awijaya

awiiava awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

Universitas BInterval =

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.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

# IV.3 Analisis Data

Universitas Brawl Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik laya vijaya Universitas Brawijaya deskriptif yang merupakan hasil deskripsi dari jawaban responden dan Universitas Brawijaya 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 iava Universitas Brawijaya mengkaji tentang respon yang diberikan oleh responden pada setiap Universitas Epernyataan yang diberikan melalui angker dan diukur menggunakan skala/ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Blikert. v Untuk v mengetahui v mayoritas e jawaban a responden dapat a dibuat i jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brumus Sturges berikut ini (Supranto 2006:64): rawijaya Universitas BInterval = Nilai Tertinggi — Nilai Terendah as Brawijaya

> Jumlah Pernyataan Universitas Brawijaya 5 Iniversitas Brawijaya Universitas Brawijaya

> Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya = 0,8 versitas Brawijaya Universitas Brawijaya





awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

Universitas	Tabel IV.5	Interpretasi	rata-rata	jawaban	responden
OTHIVOIDIEGO	Didingaya .	JIII VOI DI LOID DI	uvijuju o	11110101010	Diawijaya

No	Intervenal <i>Mean</i>	s Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija s Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija
raw Braw	ijaya 1,8 versita ijaya Universita	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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Sumber: Supranto 2006:64

Universitas Brawijaya Un

# 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X) Brawijaya

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

Univers	Pernyataan	2:	SEBARAN SKOR										otalers	Mea	aya
Univer Univ		5		4	H	3		2		1	1			tas Brawija tas Brawija	
Uni Uni	3	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	<b>%</b>	Item	
Uni	X.1	42	51.2	36	43.9	4	4.9	-	- 1	V	p	82	100	tas <sup>4</sup> .5awija	
Univ Univ	X.2	51	62.2	27	32.9	4	4.9	-	-	-	-	82	100	tas <sub>4.6</sub> awija tas Brawija	, , , , ,
Univ	X.3	42	51.2	39	47.6	1	1.2	-	-	-	-	82	100	tas <sup>4.5</sup> awija	
Unive Univer	X.4	42	51.2	39	47.6	1	1.2	-	-	-	-	82	100	tas 4.5 tas Brawija	
Univers	X.5	39	47.6	42	51.2	1	1.2	-	-	-	1	82	100	tas4.5awija	
Univers Univers	X.6	28	34.1	50	61	4	4.9	-	-	-	1	82	100	4.3 wija	,
Univers	X.7	28	34.1	49	59.8	5	6.1	-	-	A	(j <del>a</del> )	a 82	100	tas4.3awija	aya
Univers Univers	X.8	33	40.2	45	54.9	4	4.9	-	3	av	rijay rijay	82	100	tas Brawija tas <mark>4</mark> 4awija	aya
Univers	X.9 rawijay	17	20.7	59	72	6	7.3	reit	as F	rav Irav	/ijay /iiay	a 82	100	tas <sub>4</sub> 8 <sub>1</sub> awija tas Brawija	
Univers	X.10 <sub>rawijay</sub>	25	30.5	53	64.6	y <b>4</b>	4.9	rsit	as E	irav	/ijay	a 82	100	tas4.3 <sub>awija</sub>	
Univers Univers	Grand Mean	ı Mo	tivasi l	Kerja	(X)	ya ya	Unive Unive	rsit rsit	as E	srav Brav	/ijay /ijay	a Ui a Ui	niversi niversi	tas <sub>4</sub> B <sub>4</sub> awija tas Brawija	aya aya

UniversSumber: Data Primer, diolah 2020 aya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

X.<sub>1</sub> : Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik

#### Universitas BX.2 : Saya memiliki keinginan untuk terus bekerja agar dapat bertahan laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya





awijaya awijaya

awiiava

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijava

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya X.3 : Saya memiliki keinginan untuk bekerja di lingkungan kerja yang Universitas Brawijaya univ

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- X.4 : Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan fasilitas kerja yang Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- Universitas 8X.5/12: Saya memiliki keinginan untuk menjalin hubungan baik antar aya Universitas Brawijaypegawaersitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- X.<sub>6</sub>: Saya memiliki keinginan untuk pembagian tugas yang adil
- X.7 : Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan penghargaan dalam bekerja
- Universitas EX.8 : Saya memiliki keinginan untuk sukses dalam bekerja iversitas Brawijaya
- Saya memiliki keinginan untuk memiliki jabatan tinggi dalam jaya Universitas BX.9 bekerja
  - $X_{.10}$ : Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan pelatihan agar meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Iniversitas Brawijava

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 setuju 4 menjawab sangat setuju, 36 responden (43,9%) responden (4,9%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat Universitas Edisimpulkan bahwa rata-rata item X<sub>1</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,5 llava Universitas B(sangat a baik/sangat a tinggi) artinya e Pegawai a Dinas Sosial a Provinsi ilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas BSumatera Utara sangat menginginkan untuk mendapatkan pekerjaan yang/ijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Pernyataan berikutnya mengenai item X<sub>2</sub> 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

Universitas Bbaikijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X<sub>2</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,6 baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat memiliki keinginan untuk terus bekerja agar dapat Bertahan hidup ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Pernyataan berikutnya mengenai item X<sub>3</sub> 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<sub>3</sub> 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<sub>4</sub> 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<sub>4</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Sumatera Utara sangat menginginkan fasilitas kerja yang memadai.

Pernyataan berikutnya mengenai item X<sub>5</sub> 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

versitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

tidak setuju, dan 0 responden (0%) menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item X5 memiliki rata-rata item sebesar 4,5 baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat menginginkan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Pernyataan berikutnya mengenai item X<sub>6</sub> 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<sub>6</sub> 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<sub>7</sub> 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<sub>7</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Utara sangat ingin untuk mendapatkan penghargaan dalam Sumatera bekerja. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

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<sub>8</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,4 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat menginginkan untuk sukses dalam bekerja.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawii Pernyataan berikutnya mengenai item X<sub>9</sub> 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<sub>9</sub> 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<sub>10</sub> 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<sub>10</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial 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



awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

Universitas menunjukkan bahwa motivasi

Sumatera Utara adalah sangat baik atau sangat tinggi.

## 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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

Pernyataan	ya I	Univer	sitas	EBAR	aya	Unive	ersi	tas E	3ra	wija) wija	a Ui	<u>liversi</u> otal <sub>ers</sub> i	Mea
tas Brawija	ya I	Univer	sitas	a rawi	aya	3 nive		ols E	ira	wijay Wijay			tas <sub>n</sub> Bra
tas Brawija	va_l	Univer	sitas	%	aya f	Unive	rsi	as E	ra	wijay	a Ur	niversi	Item
tas Brawija	ya I	%		%		%	ersi	%	Ira	%	r <mark>af</mark> Ur	%	tas bra
t <b>Ys</b> Brawija	40	48.8	40	48.8	2	2.4	rsi	as-E	ira	wijay	a 82	100	tas4.5
Y.2	34	41.5	45	54.9	3	3.6	1		1 9	wijay	82	100	4.4
Y.3	37	45.2	42	51.2	3	3.6	-	-	-	vii a	a 82	100	tas4.4
Y.4	34	41.5	45	54.9	3	3.6	2	-	-	1	82	100	4.4
Y.5	28	34.2	51	62.2	3	3.6	0	0	-	-	82	100	tas4.3
Y.6	39	47.6	41	50	2	2.4	4	->	1	-	82	100	4.5
Y.7	25	30.5	54	65.9	3	3.6	-	-	7	> -	82	100	tas4.3
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	tas4.3
Grand Mear	ı Kin	erja Pe	gawai	(Y)	I F	11	1	I	<u> </u>		UI III	tiversi tiversi	4,4

Sumber: Data Primer, diolah 2020

#### Keterangan:

Saya mampu memberikan pelayanan yang baik dengan penuh tanggung jawab

Y.<sub>2</sub> : Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Y.3: Saya mampu bersikap dan berperilaku dengan baik sesuai dengan Universitas Brawija norma dan nilai yang berlaku versitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas BY.4/: Saya mampu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas iversitas Brawijaya

Universitas Brawijava Universitas Brawijayorganisasi

Y.6: Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

Universitas BY.7: Saya tepat waktu dalam bekerja

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Y.8: Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tata tertib atau peraturan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas BY.9: Saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Y.10: Saya memiliki tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan Universitas Brawija rekan kerja tas Brawijaya Universitas Brawijaya

Berdasarkan tabel IV.7 dapat diketahui jawaban responden untuk setiap item pernyataan terkait dengan Kinerja Pegawai (Y). Tanggapan dari 82 responden mengenai item Y<sub>1</sub> 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<sub>1</sub> 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<sub>2</sub> 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 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya universitas disimpulkan bahwa rata-rata item Y<sub>2</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,4 Sosial Provinsi Universitas (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Universitas Sumatera Utara mampu menjalankan tugas sesuai dengan perintah yang laya Universitas Bdiberikan. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awiiava

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

Universitas Brawl Pernyataan berikutnya mengenai item Y<sub>3</sub> yaitu 37 (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<sub>3</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,4 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Sosial Provinsi Sumatera Utara mampu bersikap dan berperilaku dengan baik sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Pernyataan berikutnya mengenai item Y<sub>4</sub> yaitu 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<sub>4</sub> 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<sub>5</sub> (34,2%) menjawab sangat setuju, 51 responden (62,2%) menjawab setuju, 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<sub>5</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara memiliki tingkat kepercayaan dan kepedulian terhadap Universitas Borganisasi. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

Universitas Brawl Pernyataan berikutnya mengenai item Y<sub>6</sub> yaitu 39 (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<sub>6</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tanggung Universitas pjawab

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Pernyataan berikutnya mengenai item Y<sub>7</sub> yaitu 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<sub>7</sub> 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<sub>8</sub> yaitu (40,2%) menjawab sangat setuju, 44 responden (53,7%) menjawab setuju, 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<sub>8</sub> 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 Universitas Eperaturan yang ada as Brawijaya Universitas Brawijaya



Universitas Rrawijava

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

Universitas Brawii Pernyataan berikutnya mengenai item Y9 yaitu (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<sub>9</sub> memiliki rata-rata item sebesar 4,3 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Pernyataan berikutnya mengenai item Y<sub>10</sub> yaitu (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<sub>10</sub> 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 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah sangat baik atau sangat tinggi.

## 3. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Z)

niversitas Brawijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

Universitas Brawijaya

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

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

5	Pernyataan	а	Universi	itas	SEBAR	RAN	SKOR	sita	is Br	aw	ijaya	Т	otalisi	Mean vijaya
S	itas Brawijay	5	Universi Univers	4	Brawij	3	<del>Univers</del> Univers	2	is Br	aw	ijaya	Ur	niversi	Item Vijaya
8	itas Brawijay itas Brawijay	af	Un%ers	tEs	B%wij	a <b>f</b> a	J%vers	sifa		aw afw	%/	f Ur	iversi i%:rsi	tas Brawijaya tas Brawijaya
S	ZA Brawijay	a <sub>43</sub>	3 52.4	37	45.2	aya aya	2.4	si <u>t</u> a	S BI	aw aw	ijaya	82	100	tas 4.5 wijaya tas Brawijaya
3	Z.2 Brawijay	40	48.8	39	47.6	aya3	3.6	sita	s Br	aw	ija <del>y</del> a	82	100	tas 4.5 <sub>a</sub> wijaya
S	Z3Brawijay	a33	3 40.2	42	51.2	aya <b>7</b>	8.6	site	s Br	aw	ijaya	82	100	tas 4.3 wijaya
S	Z.4 Brawijay	30	36.6	48	58.5	4 aya	4.9	sita sita	is Br	aw aw	ijaya ijaya	82	100	tas Brawijaya tas Brawijaya
S	Z.5 Brawijay	a22	26.8	50	61	10	12.2	siŧa	s Br	aw	ija <del>y</del> a	82	100	tas 4.1awijaya
5	Z.6 tas Brawii	18	3 21.9	54	65.9	10	12.2	site	s Br	aw	ija <u>y</u> a ijaya	82	100	tas Brawijaya tas Brawijaya
S	Z.7	31	37.8	45	54.9	6	7.3	-	17	SW.	ijaya Jiava	82	100	tas Brawijaya 4.3 tas Brawijaya
S	Z.8	25	30.5	49	59.8	8	9.7	1-	-		78	82	100	tas 4.21 wijaya
	Z.9	23	3 28	52	63.4	7	8.6	1	_	-	-	82	100	tas Brawijaya tas Brawijaya
	Z.10	24	29.3	55	67.1	3	3.6	-	T	7	-	82	100	tas 4.3a wijaya
	Grand Mean	Ke	puasan K	erja		4/							<del>nversi</del> niversi	tas Brawijaya tas Brawijaya

Sumber: Data Primer, diolah 2020

#### Keterangan

pekerjaan sesuai Z.<sub>1</sub>: Saya puas karena melaksanakan mampu kemampuan

Z.<sub>2</sub>: Saya puas karena mampu melaksanakan pekerjaan yang menantang

Z.<sub>3</sub>: 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

Universitas B Z.6: Saya puas terhadap adanya informasi tentang promosi Versitas Brawilaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Br Z.7: Saya puas terhadap pengawasan yang diberikan pimpinan sitas Brawijaya

Z.8: Saya puas terhadap metode pengawasan pimpinan

Z.9 : Saya puas terhadap hubungan dengan rekan kerja

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Br Z.<sub>10</sub>: Saya puas dengan adanya dukungan yang baik dari rekan kerja Brawilaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

Berdasarkan tabel IV.8 dapat diketahui jawaban responden untuk setiap item pernyataan terkait dengan Kepuasan Kerja (Z). Tanggapan dari 82 responden mengenai item Z<sub>1</sub> diperoleh 43 responden (52,4%) Universitas Brawijava 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<sub>1</sub> 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.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Pernyataan berikutnya mengenai item Z<sub>2</sub> 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  $\mathbb{Z}_2$  memiliki rata-rata item sebesar 4,5 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Universitas Br Provinsi Sumatera Utara sangat puas karena mampu melaksanakan lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Pernyataan berikutnya mengenai item Z<sub>3</sub> yaitu 33 responden ilaya (40,2%) menjawab sangat setuju, 42 responden (51,2%) menjawab Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 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<sub>3</sub> memiliki rata-rata

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

awijaya

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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawi

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawija Pernyataan berikutnya mengenai item Z<sub>4</sub> 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 Z4 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<sub>5</sub> 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 Z5 memiliki rata-rata item sebesar 4,1 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sumatera Utara sangat puas terhadap adanya kesempatan promosi Universitas Br jabatan.

Universitas Brawija Pernyataan berikutnya mengenai item Z<sub>6</sub> 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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata item  $\mathbb{Z}_6$  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. Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay Pernyataan berikutnya mengenai item Z7 yaitu 31 responden Universitas B (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<sub>7</sub> 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<sub>8</sub> 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  $\mathbb{Z}_8$  memiliki rata-rata item sebesar 4,2 (sangat baik/sangat tinggi) artinya Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara sangat puas terhadap metode pengawasan pimpinan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Pernyataan berikutnya mengenai item Z<sub>9</sub> yaitu 23 responden (28%) menjawab sangat setuju, 52 responden (63,4%) menjawab setuju,

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Universitas Rrawijava

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya 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<sub>9</sub> 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.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawija Pernyataan berikutnya mengenai item  $Z_{10}$  yaitu 24 responden Universitas B (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<sub>10</sub> 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.



awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

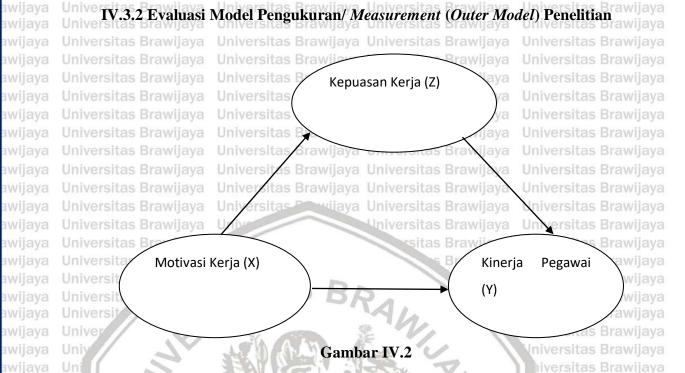
awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya



Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data

Model Struktural (Outer Model) Penelitian

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

Universitas Br loading factor sebesar 0,70. aya Universitas Brawijaya

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS



awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

# IV.3.3 Validitas Konvergen (Convergent Validity)

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Universi konvergen (Convergent *Validity*) bertujuan untuk Universitas mengetahui validitas setiap hubungan antara item 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* versitas Brawijaya 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:



awiiava

awijaya		itas Brawijay		Brawijaya universita		iversitas Brawija
awijaya		itas Brawijay		Brawijaya Universita		iversitas Brawija
awijaya	Univers	itas Brawijay	a Universitas	Brawijaya Universita	s Brawijaya Un	iversitas Brawija
awijaya	Univers	itas Brawijay	a Universitas	Brawijaya Universita	s Brawijaya Un	iversitas Brawija
awijaya		itas Brawijay	a Universitas	Braw Tabel IV.9	s Brawijaya Un	iversitas Brawija
awijaya		itas Brawijay		Brawijaya Universita		iversitas Brawija
awijaya		itas Brawijay	Outer Lou	dings (Mean, STDEV	, i- vaines i	iversitas Brawija
awijaya		itas Brawijay		Brawijaya Universita		iversitas Brawija
awijaya		itas Brawijay	a Original as	Standard Deviation	T Statistics	iversitas Brawija
awijaya		itas Brawijay	Sample (O)	(STDEV)	(/O/STERR/)	P values a wija
awijaya		itas Brawijay	a Ulliveisitas	Diawijaya Ulliversita	s brawijaya Uli	iversitas Brawija
awijaya	Univers	11 \ 11	a Univ 0.779s	Brawijaya Uni 0.050a	s Brawija15.703	versit0.000awija
awijaya	Univers	X <sub>2</sub> <- X	0.767	0.048	15 903	0.000
awijaya	Univers			Diawijaya Universita	s Brawija 15.903	iversitas brawija
awijaya 	Univers	$X_3 \leftarrow X$	0.784°	Brawijaya Uni0.043a	s Brawij 28.067	versi 0.000 wija
awijaya	Univers	X <sub>4</sub> <- X	0.786	0.046	17.090	0.000
awijaya	Univers		a on	diversita		reisitas bravije
awijaya	Univers	$X_5 \leftarrow X$	0.762	0.047	16.365	versi 0.000 wija
awijaya	Univers	X <sub>6</sub> <- X	0.831	0.036	23.051	0.000
awijaya awijaya	Univers		-TA	SRA	House He	Donalton Donavile
awijaya	Univers	X7 <- X	0.755	0.056	13.580	0.000
awijaya	Univer	X <sub>8</sub> <- X	0.802	0.045	17.982	versit0.000 wija
wijaya	Univ		100	THE STATE OF	Jn.	<del>Versitas Bra</del> wija
wijaya	Uni	$X_9 \leftarrow X$	0.754	0.052	14.530	versit <sup>0.000</sup> awija
wijaya	Uni	X <sub>10</sub> <- X	0.782	0.056	13.905	versi 0.000 wija
awijaya	Uni					iversitas Brawija
awijaya	Unit	$Y_1 \leftarrow Y$	0.734	0.062	11.807	versi 0.000 awija
awijaya	Univ	Y <sub>2</sub> <- Y	0.797	0.045	17.692	versi <sub>0.000</sub> wija
awijaya	Univ				n	iversitas Brawija
awijaya	Unive	$Y_3 \leftarrow Y$	0.744	0.060	12.328	iversi 0.000a wija
awijaya	Univer	Y <sub>4</sub> <- Y	0.821	0.038	21.356	werst 0.000 wija
ıwijaya	Univers				// Un	iversitas Brawija
awijaya		Y <sub>5</sub> <- Y	0.808	0.041	19.573	iversi 0.000a wija
iwijaya	Univers	Y <sub>6</sub> <- Y	0.737	0.059	12.540	0.000 wija
wijaya	Univers	itas		4 5	jaya Un	iversitas Brawija
wijaya	Univers	Y7 <- Y	0.739	0.055	13.461	versi 0.000 wija
wijaya	Univers	Y <sub>8</sub> <- Y	0.782	0.042	18.640	0.000
wijaya wijaya	Univers Univers		The state of the s		e Dianijaja en	rotottao Brownje
awijaya	Univers	19 \- 1	0.728	0.052	s Brawija14.101 s Brawijaya	0.000
wijaya	Univers		0.754	Brawijaya   0.056	13.341	versi 0.000 wija
wijaya	Univers					
wijaya	Univers	$Z_1 \leftarrow Z$	0.730	Brawijaya Universita	11.974	0.000 versitas Brawija
wijaya	Univers		a Univ 0.708	Brawijaya Uni 0.057a	s Brawl a12.323	versit0.000awija
wijaya	Univers	itac Prawijay	a Universites			versitas Brawija
wijaya	Univers	$Z_3 \leftarrow Z$	0.758	Brawijaya Un 0.052	14.626 s Brawijaya	versitas Brawija
awijaya	Univers		a Univ 0.789s	Brawijaya Uni0:043a	s Brawija18.206	versit0.000 wija
awijaya	Univers	itas Brawijay	a Universitas	Brawijaya Universita	s Brawijaya Un	iversitas Brawija
awijaya	Univers	$Z_5 \leftarrow Z_{\text{vijay}}$	0.823	Brawijaya Uni 0.035	23.660	versi 0.000 wija
awijaya	Univers	$Z_6 < -Z$	a Univ <sub>0.800</sub> s	Brawijaya Uni 0.044a	s Brawija18.246	versi 0.000 wija
awijaya	Univers	itas Brawijay	a Universitas	Brawijaya Universita	s Brawijaya Un	iversitas Brawija
	The fire on	Man Describer	a Hadrawalta-	Describera Habranda	- Description - Ha	Lander Parkers

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya

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

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

sitas Brawijay sitas Brawijay sitas Brawijay	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (/O/STERR/)	versitas Brawijaya v <i>P values</i> rawijaya versitas Brawijaya
$Z_7 \leftarrow Z$	0.847	Brawijaya Unio.030	28.210	versitas 0.000 wijaya
$Z_8 < -Z_{Vijay}$	a Univ <b>0.825</b> s	Brawijaya Uni 0.040a	s Brawija20.804 i	versi 0.000a wijaya
Z <sub>9</sub> <- Z	0.813 0.813	Brawijaya Unio 86	22.388	0.000 wijaya
Z <sub>10</sub> <- Z Jay	a Univ 0.729s	Brawijaya Uni 0.057a	s Brawija12.739	versit0.000awijaya

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 pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay Setelah convergen validity, evaluasi selanjutnya adalah melihat laya discriminant validity dengan cross loading. Discriminant validity dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran



awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

Universitas Brawi

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brindikatornya) 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 Universitas B sebagai berikut:

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Tabel IV.10

jaya

Nilai Cross Loading

	V 4000	in the second	Ulliversitas Die
7	X	Y	JrZversitas Bra
$X_1$	0.779	0.697	0.662
$X_2$	0.767	0.658	niver 0.681
<b>X</b> <sub>3</sub>	0.784	0.658	0.627
$X_4$	0.786	0.672	Jniver 0.685
X <sub>5</sub>	0.762	0.633	0.632
$X_6$	0.831	0.753	0.735
<b>X</b> <sub>7</sub>	0.755	0.701	0.685
$X_8$	0.802	0.786	Jaya Univer 0.667
<b>X</b> 9	0.754	0.671	ijaya Univer 0.620
X <sub>10</sub> wijaya	University 0.782	va universita 0.712	ijaya Universitas Brailing
as <del>V</del> rawijaya	Universitas 0.632	ya Universita	ijaya Univer 0.633
as ¥2awijaya	Universitas 0.697	ya Universita <b>0.797</b>	ijaya Univer 0.653
Y <sub>3</sub> rawijaya	Universitas 0.610	ya Universita 0.744	0.532
as <b>Y</b> 4awijaya	Universitas 0.738	ya Universita 0.821	jaya Unive 0.627
as <del>Prawijaya</del> Y <sub>5</sub> as Brawijaya	Universitas 0.740 Universitas Brawija	0.808	ijaya Universitas Bra
as $Y_6$ awijaya	Universitas 0.696	ya Universita <b>0.737</b>	ijaya Univer 0.674
as <del>Brawijaya</del> as Brawijaya	Universitas Brawle Universitas 0.651	va Universita 0.739	ijaya Univer 0.679



awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

rsita: rsita:	Lanjutan	Tabel IV.10 Nilai Cra	oss Loading	aya Universitas Braw aya Universitas Braw
rsita rsita	s Brawijaya s Brawijaya	Universitas Brawijas	ya Unive <del>y</del> itas Brawija ya Universitas Brawija	aya Universitas Braw
rsita	s <b>Y</b> 8awijaya	Universitas 10.726a	ya Universita <b>0.782</b> ija	aya Univer 0.6583 raw
rsita rsita	Ygawijaya S Brawijaya	Universitas 0.625	va Universita <b>0.728</b>	0.680
rsita	s Y <sub>10</sub> wijaya	Universitas (0.693	ya Universita <b>0.754</b> ija	aya Univer 0.751
rsita rsita	Zrawijaya s Brawijaya	Universitas 0.582	ya Universita 0.561 ya Universitas Brawija	aya Univer 0.730 raw
rsita	s <b>Z</b> 2awijaya	Universitas I0.573	ya Universita $0.559$ vija	aya Univer <b>0.708</b> 3 raw
rsita rsita	Z <sub>3</sub> Z <sub>3</sub> S Brawijaya	Universitas 0.684	Va Universita 0.688	aya Universitas Braw aya Universitas Braw
rsita	s <b>Z</b> 4awijaya	0.705	vsita0.699wija	aya Univer 0.789 raw
rsita rsita	$Z_5$	0.675	0.745	aya University
rsita rsit	$Z_6$	0.680	0.724	aya Univer 0.800 raw
	$\mathbb{Z}_7$	0.689	0.745	Univer 0.847 raw
	$\mathbb{Z}_8$	0.684	0.698	0.825
	$\mathbb{Z}_9$	0.713	0.676	niver 0.813 raw
	$Z_{10}$	0.665	0.632	0.729

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

# UniverSitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawija Evaluasi model pengukuran dengan square root of average

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brkorelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai lava

versitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawi

ilversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brav ilversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awiiava awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

antara konstruk, maka discriminant validity yang baik Universitas Bratercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay Pengujian selanjutnya untuk menganalisis outer model adalah Universitas Br dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan Universitas Br 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	Universit 0.921
Z	0.614	0.941	0.930

Unive Sumber: Data Primer, diolah 2020

Nilai AVE untuk keempat konstruk tersebut lebih besar dari 0,5

Universitas Brisehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki jaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Br*discriminant validity* yang baik. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 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 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya universitas Byang dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun ava



awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya cronbach alpha di atas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. IV.3.4.2 Evaluasi Goodness Of Fit awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijay 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 0.609 Z 0.614 niversitas0.724 0.835 0.585 0.603 Rata-rata Universitas 0.780 Sumber: Data Primer, diolah 2020  $GoF = \sqrt{\overline{AVE} x \overline{R}^2}$  $GoF = \sqrt{0.603} \times 0.780$ GoF = 0,606 (60,6 %)Brawijaya Universitas Brawijaya Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijay Hasil perhitungaan GoF sebesar 0,606 atau 60,6%. Hal ini Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Br menunjukkan bahwa model yang didapat sudah baik digunakan dalam laya Universitas Brmelakukan prediksi. Artinya model mempunyai kemampuan yang tinggi

Universitas Bradalam menjelaskan data empiris. Universitas Brawijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

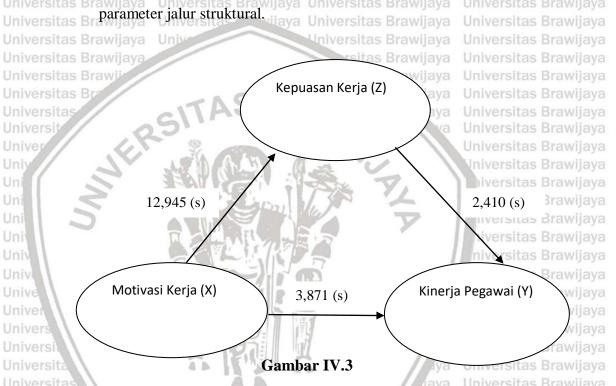
# Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya IV.3.4.3 Evaluasi Model Struktural / Structural (Inner Model) Universitas Brawija Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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



#### Model Struktural (Inner Model) Penelitian

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Br S: Signifikanersitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawija 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.

awijaya	universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawija	aya universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija	aya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija	aya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija	aya Universitas Brawijaya
awijaya	Unive IV.3.4.4 Koefisien Determinasi (R²) va Universitas Brawija	aya Universitas Brawijaya
awijaya		
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija Pengujian terhadap model struktural dilakt	ukan dengan melihat
awijaya		
awijaya	nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit moo	aya Universitas Brawijaya
awijaya		
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija	
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawija	aya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija	aya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas BraNilai R-Square tas Brawija	
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija	
awijaya	Universitas Brawijaya Variabelas Brawijaya Universitas BR Squ	<i>tare</i> Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawija	aya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya rsitas Brawija	aya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawija	aya Unive 0.835 Brawijaya
awijaya	Universitas Br	
awijaya	Bulloci . Data i illici, diolan 2020	aya Universitas Brawijaya
awijaya	Universit	va Universitas Brawijaya
awijaya	Univer	Universitas Brawijaya
awijaya 	Pada prinsipnya penelitian ini menggunaka	
awijaya		Niversitas Brawijaya
awijaya	endogen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya ya	
awijaya	Uni	niversitas Brawijaya
	77 (77)	TZ : AXX various Titouvillava
awijaya	Kerja (Z) yang dipengaruhi oleh variabel Motivasi	
awijaya	Univ	niversitas Brawijaya
awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipe	niversitas Brawijaya engaruhi oleh variabel ijaya
awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipe	engaruhi oleh variabel/ijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipe Unive Motivasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Z	niversitas Brawijaya engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya ). Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipe Unive Unive Unive Motivasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Z	engaruhi oleh variabel/ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	July juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipe Unive Unive Universi Universi	engaruhi oleh variabel/ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya a Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipe Unive Unive Universita Motivasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Z Universita Tabel IV.13 menunjukan nilai <i>R-square</i> unti	engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan ijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipe Unive Unive Univers Univers Univers Univers Universita Tabel IV.13 menunjukan nilai <i>R-square</i> untu	engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya a Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan ijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Julia juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntukan Universita Universitas Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Z Universita Universitas Kerja diperoleh sebesar 0,724. Nilai <i>R-square</i> te	engaruhi oleh variabel ijaya engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan ijaya aya Universitas Brawijaya aya Universitas Brawijaya aya Universitas Brawijaya rsebut menunjukkan ijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipe Unive Unive Universit Universit Universitas Univers	engaruhi oleh variabel ijaya engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan ijaya aya Universitas Brawijaya ersebut menunjukkan ijaya aya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk Junive Universitas Universitas Universitas Kerja (Z) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) Universitas Kerja diperoleh sebesar 0,724. Nilai <i>R-square</i> te Universitas Brahwa 72,4% variabel Kepuasan Kerja (Z) dan variabel Kepuasan Kerja	engaruhi oleh variabel jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan jaya uk variabel Kepuasan jaya universitas Brawijaya rsebut menunjukkan jaya universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk Juliver Motivasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Z Univers University Tabel IV.13 menunjukan nilai <i>R-square</i> untuk Juliversity Kerja diperoleh sebesar 0,724. Nilai <i>R-square</i> te University Branda (Z) daj Universit	engaruhi oleh variabel ijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan ijaya universitas Brawijaya usebut menunjukkan ijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk Junive Motivasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Zuniversi Universitas Universitas Kerja diperoleh sebesar 0,724. Nilai <i>R-square</i> te Universitas Brawijaya U	engaruhi oleh variabel jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan jaya uk variabel Kepuasan jaya universitas Brawijaya rsebut menunjukkan jaya universitas Brawijaya pat dipengaruhi oleh jaya universitas Brawijaya od di pengaruhi oleh jaya of di pengaruhi oleh jaya of di pengaruhi oleh jaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipelulukan Motivasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Z. Universitas Universitas Kerja diperoleh sebesar 0,724. Nilai <i>R-square</i> unturiversitas Brawijaya Universitas Br	engaruhi oleh variabel jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan jaya uk variabel Kepuasan jaya universitas Brawijaya pat dipengaruhi oleh jaya universitas Brawijaya on Universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk Junive Motivasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Zuniversi Universitas Universitas Kerja diperoleh sebesar 0,724. Nilai <i>R-square</i> te Universitas Brawijaya U	engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan ijaya uk variabel Kepuasan ijaya universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk Juliver Motivasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Zunivers Universitas Universitas Kerja diperoleh sebesar 0,724. Nilai <i>R-square</i> untuk Universitas Brawijaya Universitas Brawijay	engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan jaya universitas Brawijaya rsebut menunjukkan jaya universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk Juniversitas Universitas Universitas Brawijaya Univer	engaruhi oleh variabel ijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan jaya uk variabel Kepuasan jaya universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk Motivasi Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Z. Universitas Universitas Kerja diperoleh sebesar 0,724. Nilai <i>R-square</i> untuk Universitas Brawijaya Universitas	engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan jaya uk variabel Kepuasan jaya universitas Brawijaya univers
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk dengan kerja (Z) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) dan variabel Kerja diperoleh sebesar 0,724. Nilai <i>R-square</i> te Universitas Brawijaya Universitas Brawijay	engaruhi oleh variabel ijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan jaya uk variabel Kepuasan jaya universitas Brawijaya univers
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	juga dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperuntuk d	engaruhi oleh variabel ijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan ijaya uk variabel Kepuasan ijaya universitas Brawijaya aya Universitas Brawijaya u
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan ijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya oat dipengaruhi oleh ijaya universitas Brawijaya unive
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan jaya uk variabel Kepuasan jaya universitas Brawijaya univers
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas Brawijaya Universita	engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan ijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya oat dipengaruhi oleh ijaya universitas Brawijaya unive
awijaya awijaya	Universitas Universitas Brawijaya Universita	engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya uk variabel Kepuasan jaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya oat dipengaruhi oleh ijaya universitas Brawijaya univer
awijaya awijaya	Universitas Universitas Brawijaya Universita	engaruhi oleh variabel ijaya Universitas Brawijaya Bra

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya sedangkan sisanya 16,5% di pengaruhi oleh variabel Universitas Brawllava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya IV.3.4.5 Predictive Relevance (Q2) Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijay Goodness of Fit Model diukur menggunakan R-square variabel awijaya awijaya awijaya Universitas Br laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi, sedangkan laya *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<sup>2</sup> awijaya memiliki nilai dengan rentang 0< Q<sup>2</sup>< 1, dimana semakin mendekati 1 awijaya awijaya berarti model semakin baik. Besaran Q<sup>2</sup> ini setara dengan koefisien awijaya determinasi total pada analisis jalur (path analysis). awijaya Berdasarkan Tabel IV.13 maka perhitungan predictive relevance adalah sebagai berikut: Nilai  $Q^2 = 1 - (1 - 0.724) \times (1 - 0.835)$ = 0.954awijaya awijaya Keterangan: awijaya awijaya Universitas BrQ<sup>2</sup> ay: nilai *Predictive Relevance* niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Br R<sub>1</sub><sup>2</sup>ay: nilai *R-Square* variabel Kepuasan Kerja wijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya  $R_2^2$ : nilai *R-Square* variabel Kinerja Pegawai Dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai  $Q^2$ 

artinya adalah besarnya keragaman data dari penelitian yang dapat

Universitas Brawijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awiiava dijelaskan oleh model struktural yang dirancang adalah sebesar 95,4%, sedangkan sisanya 0,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Berdasarkan hasil ini dapat dikatan model struktural pada penelitian ini cukup baik karena lebih mendekati nilai 1.

# Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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	Koefisien	Standard	T Hitung In	P Values
ta Variabel ya	Estimasi	Deviation	Brawijaya Uni	versitas Bra
itas Brawijaya	Universitas Brav	rijay(STDEV)sitas	Brawijaya Uni	versitas Bra
X->Ywijaya	Universita0.573v	vijaya Univ <b>0:148</b> 9	Brawijay3.871i	versi 0.000
$X \rightarrow Z$ W Jaya	Universita 0.851	vijaya Univ 0.066	Brawija12.945	versi 0.000
$Z \rightarrow Y$ wijaya	Universita 0.375	rijaya Univo:156°	Brawijay2.410	versi 0.016

Sumber: Data Primer, diolah 2020 Java Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas BraZ中0,851以Xversitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

0,375 Yawijaya Universitas Brawijaya Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay Hasil pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji hipotesis

Universitas Bradalah nilai t hitung. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan

Universitas Brmembandingkan 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:

#### **Hipotesis 1**

H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan jaya 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.

Universitas Br Maka didapatkan hasil H<sub>1</sub> diterima, sehingga Motivasi Kerja mempunyai haya

Universitas Bepengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal lava

Universitas Brini berarti hipotesis pertama diterima. Prakitas Brawijaya

### b. Hipotesis 2

H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan

Universitas Brawijaya Kerja. Universitas Brawijaya

awiiava

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijava

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

Universitas Brawijay Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi 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<sub>2</sub> diterima, sehingga Motivasi

Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

## **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 lava sebesar 2,410. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,989) atau p (0.016) > 0.05. Maka didapatkan hasil H<sub>3</sub> diterima, sehingga Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Universitas Br Kinerja Pegawai, hal ini berarti hipotesis ketiga diterima. Iniversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### Unive ditas BHipotesis 4 niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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



awijaya	universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya	universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
	그 그들은 사람이 되었다면 하는 것이 없는 것이 없는 것이 없는 것이 없는 것이 없다면 하는 것이 되었다면 하는 것이 되었다면 하는데	
awijaya	H <sub>4</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	Pegawai melalui
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawiia Dorhitungan bosornyo pangaruh Vanuasan Varie	a sabagai variabal
awijaya	Universitas Brawijay Perhitungan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	i sebagai variabei
awijaya		Universitas Brawijaya
	intervening adalah sebagai berikut:	
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Persamaan struktural:as Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas $Y = PYX + (PYX \times PYZ)$ sitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bra	Universitas Brawijaya
	Direct Effect (pengaruh langgung) Motivagi Keria terhada	p Kinerja Pegawai
awijaya		
awijaya	University sebesar 0,573.	Universitas Brawijaya
awijaya	Sinve E	Universitas Brawijaya
awijaya	Univ	Universitas Brawijaya
awijaya	Indirect Effect (IE) = $PZX \times PYZ$	niversitas Brawijaya
awijaya	Indirect Effect (IE) = $PZX \times PYZ$	niversitas Brawijaya
awijaya	Unit 5	hiversitas Brawijaya
awijaya		niversitas Brawijaya
awijaya	$=0.851 \times 0.375$	niversitas Brawijaya
awijaya	Univ	Universitas Brawijaya
awijaya	Unive $= 0.319$	Universitas Brawijaya
awijaya	Univer	Universitas Brawijaya
awijaya	Univers S S S S S S S S S S S S S S S S S S S	Universitas Brawijaya
awijaya	University $Total\ Efeect\ (TE)$ = $PYX + (PZX \times PYZ)$	Universitas Brawijaya
awijaya	Universita	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas $= 0.573 + 0.319$ wijaya	Universitas Brawijaya
		Universitas Brawijaya
awijaya		
awijaya	Universitas Braw. = 0,892	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijay Pengaruh pengaruh tidak langsung, dan total pe	engaruh hubungan
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitäs Brantar variahal dangan managunakan rumus Cahal tala	h disajikan dalam
awijaya	antar variabel dengan menggunakan rumus <i>Sobel</i> tela	ii disajikan dalam
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya ringkasan hasil. Ringkasan tersebut dalam d	ılıhat pada Tabel
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awiiava	Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava	Universitas Rrawijava
-		

awijaya awijaya awiiava

awijaya awijaya

awijaya awiiava awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

universitas	Brawijaya	universitas	Brawijaya	universitas	Brawijaya
<b>Jniversitas</b>	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Jniversitas <b>.</b>	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Jniversitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Jniversitas	Brawijaya	Universitas Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
<b>Jniversitas</b>	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya

Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel •		fisien gsung	Standa	ır error	Koefisien Tidak	Univer Lse ver Gab er	sitas Brav sitast Brav s Hitung v
sitas Brawija	X→Z	Z→Y	X→Z	Z→Y	Langsung	Unive	sitas Braw
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.851	0.375	0.066	0.156	0.319	0.133	2.398
Sumber · Data	Drimer	l diolah 20	20/ljaya	Universi	tas Brawijaya	Univer	sitas Braw

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Universitas Brawija Besarnya Standard error tidak langsung atau Standar error lava

menggunakan perhitungan rumus sobel, sehingga diperoleh sebagai Universitas Brawijaya

berikut:

Universitas Brawijaya

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

$$=\sqrt{(0.851)^2 \cdot (0.156)^2 + (0.375)^2 \cdot (0.066)^2 + (0.066)^2 \cdot (0.156)^2}$$

Berdasarkan Tabel IV.15 bisa didapatkan pengaruh tidak langsung

= 0.133

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut:

t hitung = 
$$\frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0.319}{0.133} = 2.398$$

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braebagai berikut : itas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Br H4: Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Motivasi Kerja dengan laya Universitas Brakinerja Pegawai itas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh

variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

awiiava awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

Universitäs Brimenunjukkan 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.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Hasil tersebut menunjukkan bahwa H4 diterima.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay Berdasarkan pada penjelasan mengenai pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, di dapatkan bahwa 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 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya keadaan atau kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia yang Universitas Br. memberikan energi mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bratau menyalurkan perilaku seseorang yang dapat dikembangkan sendiri aya Universitas Bratau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan manajemen untuk memenuhi/jaya Universitas Br kebutuhan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Pernyataan jaya



awijaya awijaya

awijaya

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.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

#### 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 dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan nilai jawab terendah pada variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 4,3 pada item Y.5 tentang tingkat kepercayaan dan kepedulian terhadap organisasi, item Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 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



awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

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

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### UniverV.5.1.3 Kepuasan Kerja (Z) Brawijaya Universitas Brawijaya as Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawija Mangkunegara (2015:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja jaya Universitas Bradalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri/llaya 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 sesuai dengan karena dapat melaksanakan pekerjaan dan pada item Z.2 tentang kepuasan melaksanakan pekerjaan yang menantang. Sedangkan untuk nilai mean terendah pada variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 4,1 pada item Z.5 Universitas Bray 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 Keria terhadap Kineria Pegawai

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawija Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jaya Universitas Bjalur (path analysis) dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja Java



awijaya awiiava 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<sub>tabel</sub> 1,989 dan t<sub>hitung</sub> 3.871 dengan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 membuktikan bahwa H<sub>1</sub> 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.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

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

Universitas Brawijaya Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Hendrawan,dkk (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

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.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

### IV.5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Universitas Brawija Berdasarkan hasil analisis jalur pada penelitian ini, dapat diketahui jaya Universitas Brawijaya Universitas Universitas Bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Jaya Universitas Ppada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang menunjukkan Jaya bahwa nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0.851. Hal ini dibuktikan juga dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 1.989 dan thitung 12.945 dengan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan alpha 0.05 (0.000 > 0.05) yang membuktikan bahwa H<sub>2</sub> 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 memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dimana 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 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bra 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



awiiava

awijaya

awijaya

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

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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<sub>tabel</sub> sebesar 1,989 dan thitung sebesar 2,410 dengan nilai probabilitas atau nilai signifikan t sebesar  $0.016 \text{ dan } alpha \text{ sebesar } 0.05 (0.016 > 0.05) \text{ yang membuktikan bahwa } H_3$ diterima.

Robbins (2006) menyatakan dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan dimana karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya Jniversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw 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



awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya 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.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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<sub>tabel</sub> sebesar 1,989 dan t<sub>hitung</sub> sebesar 2,398. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil tersebut yaitu Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Dinas Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Sosial Provinsi Sumatera Utara dengan besar pengaruhnya yaitu sebesar Universitas B0,319.va



awiiava awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija Martoyo (2007) menyatakan bahwa faktor yang 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 Brawijaya 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 was berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dimana kesimpulan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki aya pengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja juga memiiki pengaruh jaya Universitas Eterhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif lava Universitas Eterhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

# BRAWIJAYA

## Universitas Brawijaya

#### **PENUTUP**

# Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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 aya terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan. Hal tersebut berarti bahwa aya semakin meningkatnya Kepuasan kerja maka semakin meningkat pula aya Universitas Brawijaya Kinerja Karyawan
- Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Universitas Brawijaya U

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

tas Brawijaya awijaya V.2.1 Bagi Dinas Sosial awiiava awijaya Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara semakin awijaya meningkatkan indikator-indikator motivasi kerja dan tercapainya kepuasan awijaya awijaya kerja pegawai. Dalam penelitian ini, motivasi kerja memiliki pengaruh yang awiiava lebih besar dibandingkan melalui kepuasan kerja sehingga Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan kekuatan dari indikatorindikator pada motivasi kerja yang dapat membuat pegawai meningkatkan memberikan insentif kepada pegawai yang telah aya kinerjanya seperti melakukan kinerja dengan baik karena item tertinggi dalam motivasi kerja yaitu untuk bertahan hidup. Walaupun motivasi kerja memiliki pengaruh laya Universitas lebih besar terhadap kinerja pegawai, tetapi kepuasan kerja juga penting Universitas bagi para pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang merupakan upah atau gaji 🗔 🖂 awijaya Universitas yang sesuai, memberikan pengakuan terhadap hasil kerja baik yang telah Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas dilakukan oleh para pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas kinerja dari para pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Sistas Brawlaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

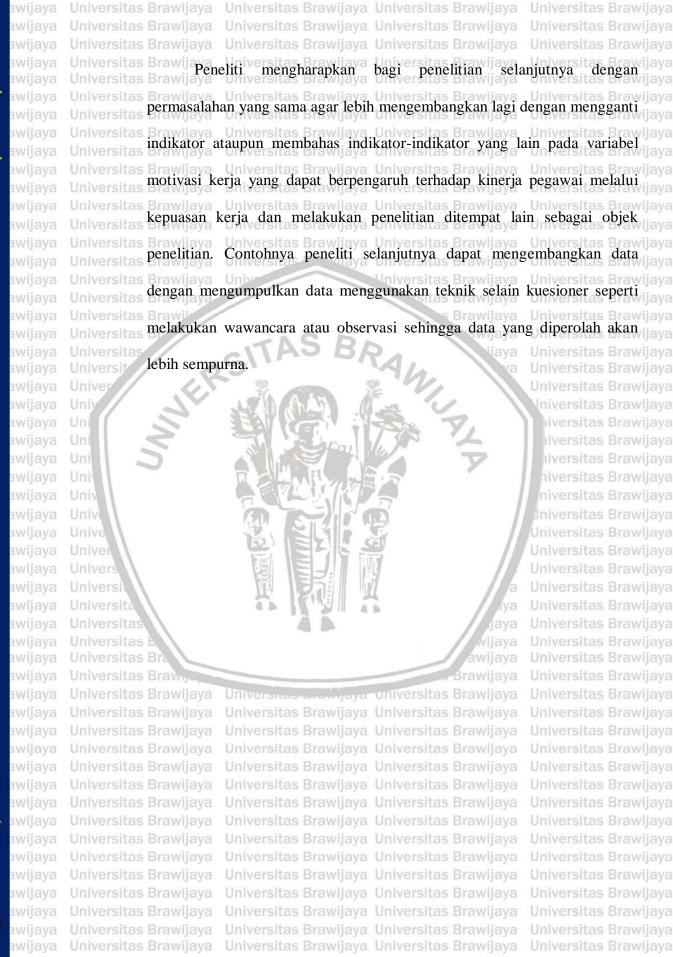
UniverV.2.2 Bagi Peneliti niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja pun semakin tinggi

dan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi semakin tinggi.



Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

	awijaya		universitas Brawijaya
. <u> </u>	awijaya		Universitas Brawijaya
ن	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
ac.	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
du.	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas DAFTAR PUSTAKA Brawijaya	Universitas Brawijaya
3:	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
10	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
. <u> </u>	awijaya		Universitas Brawijaya
2	awijaya	Unive Sumber Bukua Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
repository	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
_	awijaya	Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. 2015. Partial Least Squa	re (PLS): as Brawijaya
	awijaya	Universities Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam I	
	awijaya	Universitas BYogyakarta: ANDI as Brawijaya Universitas Brawijaya	
	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	
	awijaya	Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pene	
	awijaya	Universitas BJakarta: Rineka Cipata Universitas Brawijaya	
	awijaya		Universitas Brawijaya
	awijaya	Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. Performance Appraisal.	
	awijaya awijaya		Universitas Brawijaya
	awijaya awijaya		Universitas Brawijaya
	awijaya awijaya	Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia & Sumber	
	awijaya		Universitas Brawijaya
	awijaya awijaya	Univer Yogyakarta: BPFE.	Universitas Brawijaya
	awijaya awijaya	STOKE WITH THE STOKE OF THE STO	
	awijaya		niversitas Brawijaya
	awijaya	Bumi Aksara.	niversitas Brawijaya
	15:15:1		
	awijaya		
	awijaya	Univ Bumi Aksara.	niversitas Brawijaya
	awijaya	Univ	Universitas Brawijaya
	awijaya	Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka S	
	awijaya	University F 1 2007 File 1	Universitas Brawijaya
	awijaya	Unive Luthans, Fred. 2005. <i>Perilaku Organisasi</i> . Edisi 10. Yogyakarta:	
	awijaya	A EIIII A	Universitas Brawijaya
	awijaya	Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber	
	awijaya	2 wild wild it is the individual of the individu	Universitas Brawijaya
	awijaya awijaya	Universities De	Universitas Brawijaya
	awijaya	2009. Evatuasi Kinerja	Sumber Daya
	awijaya	manusia. Dandung, i cheron Kenka Aditama.	Universitas Brawijaya
	awijaya		
	awijaya	Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia,	Edisi 5, Cetakan
	awijaya	I Citalia. I Ogyakarta. DI I'L.	Universitas Brawijaya
	awijaya		
A	awijaya	Robbins, Stephen dan Timothy Judge. 2008. Perilaku Organ	nisasi. Edisi 12.
	awijaya	Jakarta: Salemba Empat.	Universitas Brawijaya
NS T	awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
	awijaya	Universitas Brawijaya	Edisi 10. Jakarta:
N.S.	awijaya	Penerbit Erlangga. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
- S	awijaya	omvorsitus biavijaja omvorsitus biavijaja omvorsitus biavijaja	omitoration bicivileys
BR	awijaya	Universitas Brawijaya	anisasi. Edisi 12.
	awijaya	Jakarta: Salemba Empat.	
1	A AA I J CI A CI	omiversitus brawijaya omiversitus brawijaya omiversitus brawijaya	omreratua bruvijuya

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, Metode Penelitian LP3ES, 2008.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Universitas BAlfabeta. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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

Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

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

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

#### Sumber Jurnal

Chrisnanda, Dody. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di laya 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, Universitas Blakarta. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

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



universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya awijaya awijaya awijaya Eramina Bahari", JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 9(1), awijaya awijaya Universitas pp. 125 - 144. Sari dan Susilo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan awijaya awijaya dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PTPN X Studi Unit Usaha Pabrik Modjopanggoong Tulungagung. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.64.No.1. awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya awijaya awijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya awijava awijaya awijaya vijaya awijaya awijaya Universitas Brawijaya universitas Brawijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

avvijaya	Oliveisitas biawijaya Oliveisitas biawijaya Oliveisitas biawijaya	Ulliversitas brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Universitas Responden Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan beri	Universitas Brawijaya
awijaya		
awijaya awijaya awijaya	Universitas B1. wJenis Kelamin sitas B: Laki-laki rs Perempuan	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas B2.wUsia Universitas Br:: a< 20 Tahun itas Brawijaya	Universitas Brawijaya
	Universitas Brawijaya Universitas Bra ay 20 - 30 Tahun Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas brawijaya Universitas brawijaya Universitas brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brava a 41 + 50 Tahun Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Bramijaya 50 Tahun tas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas B3. Pendidikan Terakhir: SD SD SMP	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Univ	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya SMA rsitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bra	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Li D3 li aya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universit S1	Universitas Brawijaya
awijaya	Univer	Universitas Brawijaya
awijaya 		Universitas Brawijaya
awijaya		niversitas Brawijaya
awijaya	4. Divisi Pekerjaan :	niversitas Brawijaya
awijaya awijaya	Unit Unit	niversitas Brawijaya niversitas Brawijaya
awijaya	Univ B. Petunjuk Pengisian	niversitas Brawijaya
awijaya		
awijaya	1. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang harus diis Saya harap Bapak/Ibu menjawab setiap pernyataan yang ada	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •
awijaya		
awijaya	2. 2 am an sam sam sam sam an	Universitas Brawijaya
awijaya	nanya digunakan untuk kepentingan penentian.	
awijaya	3. I minum ja wasan dengan memberi tanda ( 1 ) pada kotom ja w	aban yang sesuai.
awijaya	i chendan ini menggunakan Skala Elkert dengan keterangan s	sebagai berikut :
awijaya	Universitas SS = Sangat Setuju	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bra S = Setuju awijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Braw RG = Ragu-Ragu	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas BrawTSya Tidak Setujus Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas BrawSTS = Sangat Tidak Setujulaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya		
	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya Uniy awijaya awijaya Uni awijaya Uni awijaya Uni awijaya awijaya awijaya awijaya

	1
V	
$\perp$	I
2	
ш	
>	7
_	$\sim$
7	
=	$\triangle$
ر	
1	- THE

universitas Brawijava	universitas Brawilava	universitas Brawijaya	universitas Brawilava
		Universitas Brawijaya	
		Universitas Brawijaya	
Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijay
University Karia	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
		Universitas Brawijava	

awiiava	Unive	rsitas	Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rraw	iiava	- 11	niver	sitas	Brawi	
awijaya	Unive	No	Brawijaya Universi Pernyataan Universitas Braw	ijava	Alter	natif .	Jawab	an	ia
awijaya	Unive	rsitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw	SS	S	RG	TS	STS	a
awijaya	Unive	rsltas	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	ia
awijaya	Unive	rsitas	yang baika Universitas Brawijaya Universitas Braw	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	ja
awijaya	Unive	rs2tas	Saya memiliki keinginan untuk terus bekerja agar dapat	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	ja
awijaya	Unive	rsitas	Bertahan hidup iversitas Brawijaya Universitas Braw	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	ja
awijaya	Unive	rs <b>3</b> tas	Saya memiliki keinginan untuk bekerja di lingkungan	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	ja
awijaya	Unive	rsitas	kerja yang nyaman rsitas Brawijaya Universitas Braw	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	a
awijaya	Unive	s <sub>4</sub> tas	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan fasilitas	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	ja
awijaya	Unive	rsitas	kerja yang memadai	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	a
awijaya	Unive	5	Saya memiliki keinginan untuk menjalin hubungan baik	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	a
awijaya 	Unive	rsitas	antar pegawai	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	8
awijaya	Unive	6	Saya memiliki keinginan untuk pembagian tugas yang	ijaya	U	niver	sitas	Brawi	18
awijaya	Unive	Silds	adil	va	11	niver	sitas	Brawi	10
awijaya	Unive	7/	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan		L U	niver	sitas	Brawi	ia
awijaya	Univ		penghargaan dalam bekerja	1	W	niver	sitas	Brawi	ia
awijaya	Uni	8	Saya memiliki keinginan untuk sukses dalam bekerja		77	niver	sitas	Brawi	ia
awijaya	Uni	9	Saya memiliki keinginan untuk memiliki jabatan tinggi			niver	sitas	Brawi	ja
awijaya	Uni		dalam bekerja	K.		niver	sitas	Brawi	ja
awijaya	Unit	10	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan pelatihan			hiver	sitas	Brawi	ja
awijaya	Univ	10	agar meningkatkan kemampuan dalam bekerja			niver	sitas	Brawi	ja
awiiava	Univ	1	agai memigkatkan kemampuan dalam bekerja		I Alb	nivor	oitac	Prowi	ia

# Unive Kinerja Karyawan berdasarkan Indikator Dinas Sosial

Universit		la	U	niver	sitas	Brawi		
UniversNo	Pernyataan	Alternatif Jawaban		Alternatif Jawaban				
Universitas		SS jaya	$S \cup$	RG	TS	STS		
Universitas	Saya mampu memberikan pelayanan yang baik	wijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Universitas	dengan penuh tanggung jawab	awijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Univers2tas	Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan	<del>- B</del> rawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Universitas	perintah yang diberikan	s Brawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Universitas	Provilova Universitas Provilova Universita	s Brawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Universitas	Krawijava: Ilniversijas Krawijava Ilniversija	s Brawijaya						
Universitas	herlaku	s Brawijaya	2.50	1225		Brawi		
Universitas	Diawijaya Universitas Diawijaya Universita	s Brawijaya				Brawi		
Universitas		s Brawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Universitas	melaksanakan tugas	s Brawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Univers5tas	Saya memiliki tingkat kepercayaan dan	s Brawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Universitas	kepedulian terhadap organisasi ijaya Universita	s Brawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Univers6tas	Saya memiliki tanggung jawab dalam	s Brawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Universitas	melaksanakan pekerjaan	s Brawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Univers <del>i</del> tas	Saya tepat waktu dalam bekerja	s Brawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universita	s Brawijaya	U	niver	sitas	Brawi		
	Universitas	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	SS  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	SS S  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	SS S RG  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	SS S RG TS  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		

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya	universitas			universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijava	Universitas Brawijaya
awijaya	I be because because	Describeration Describeration Indicates	- Down House	Haliana Bara Bara
	Universitas	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai	as Drawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya		tata tertib atau peraturan yang ada	as Brawijaya	
awijaya	Universitas	Saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan		Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	Drawijaya omvorsitas Drawijaya omvorsit	as brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	kerja ijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya	Universitas Brawi aya
awijaya	Univers10as	Saya memiliki tingkat kekompakan dalam	as Brawijava	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	bekerja sama dengan rekan kerja aya Universit		Universitas Brawijaya
	Universitas			
awijaya				Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas			Universitas Brawijaya
awijaya	Unive Kepu	isan Kerja Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universities	Brawijaya Universi Pernyataan ya Universit	as Brawliava	lternatif Jawaban
awijaya	Universitas	Brawijaya Universit	and the same of th	iternatii sawaban
		Drawijaya Om	as Braw SS	S RG TS STS
awijaya	Universitas	Saya puas karena mampu melaksanakan pe	ekerjaan	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	sesuai kemampuan	Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas		yawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Univers2tas	Saya puas karena mampu melaksanakan pekerja	an yang	Universitas Brawijaya
awijaya	Universit	menantang	va	Universitas Brawijaya
awijaya	Univer 3	Saya puas terhadap besarnya gaji yang diberikan		Universitas Brawijaya
awijaya	Univ 4	Saya puas terhadap ketepatan waktu dalam pem		Universitas Brawijaya
awijaya	Uni	A THE WILL BE STORY	Dayaran	niversitas Brawijaya
		gaji	Y/	
awijaya	Uni 5	Saya puas terhadap adanya kesempatan promosi		liversitas Brawijaya
awijaya	Uni 6	Saya puas terhadap adanya informasi tentang pro	omosi	niversitas Brawijaya
awijaya	Univ 7		iberikan	hiversitas Brawi aya
awijaya	Univ		locrikan	niversitas Brawijaya
awijaya	Univ	pimpinan		Universitas Brawijaya
awijaya	Unive 8	Saya puas terhadap metode pengawasan pimpina	an	Universitas Brawijaya
	Unive 9	Saya puas terhadap hubungan dengan rekan kerj	a //	July a
awijaya	JO 10	Saya puas dengan adanya dukungan yang ba	//	
awijaya	OHIVOIS		iik daii	Universitas Brawijaya
awijaya	Universi	rekan kerja	// a	Universitas Brawijaya
awijaya	Università		Aya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas		Jaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	A	wijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	Bra	awijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	Drov		
awijaya		DIGWIN	Brawijava	Universitas Brawijava
avvijaya			Brawijaya	Universitas Brawijaya
avullava.	Universitas	Brawijaya Universitus Liamjuya Universit	as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Universitas Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
	Universitas Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Universitas Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas	Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Brawijaya Universitas Brawijaya Universit	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas	Brawijaya Universitas	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas	Brawijaya Universitas	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas	Brawijaya Universitas	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas	Brawijaya Universitas	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas	Brawijaya Universitas	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas	Brawijaya Universitas	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas	Brawijaya Universitas	as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas	Brawijaya Universitas	as Brawijaya as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas	Brawijaya Universitas	as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas	Brawijaya Universitas	as Brawijaya	Universitas Brawijaya

awijaya	universitas Brawijaya	universitas Brawija	ya universitas Brawijaya	universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawija	ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawija	ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawija	ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	University MPIRAN 3/a	Universitas Brawija	ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawija	ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawija	ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Validitas Diskri	minan (Discriminani	t Validity) itas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawija	ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Zrawijaya	Universitas 6.779	ya Universita <sub>0.697</sub> /ijaya	Univer 0.662 rawijaya
awijaya	Universitas Xrawijaya	Universitas 0.767	ya Universita $0.658$ ijaya	Univer 0.681 rawijaya
awijaya	Universita X3	Universitas 0.784	7a Universita 0.658	Univer 0.627 rawijaya
awijaya	Universita X3	0.786	ya Universita 0.672 Ilaya	Univer 0.685 awijaya
awijaya	Universita X4 X5	Universitas 0.762	va Universita 0.633	0.632 awijaya
awijaya		Halvareltae Parvilla	un Haimereiten Breuglieue	0.032
awijaya	$\Lambda_6$	0.831	0.753	0.733
awijaya	<b>X</b> 7	0.755	0.701	0.685
awijaya	Universita X8	0.802	0.786	University 10.667
awijaya	Universita X <sub>9</sub>	0.754	0.671	Univer 0.620 rawijaya
awijaya	Universita X <sub>10</sub>	0.782	0.712	Univer 0.641 <sub>2</sub> rawijaya
awijaya	Universit Y <sub>1</sub>	0.632	<b>0.734</b>	Univer 0.633 rawijaya
awijaya	Univer Y <sub>2</sub>	0.697	0.797	Univer 0.653 rawijaya
awijaya	Univ Y <sub>3</sub>	0.610	0.744	Iniver 0.532 rawijaya
awijaya	Uni Y <sub>4</sub>	0.738	0.821	niver 0.6278 rawijaya
awijaya	Uni Y <sub>5</sub>	0.740	0.808	niver 0.6943 rawijaya
awijaya	Uni Y <sub>6</sub>	0.696	0.737	hiver 0.6743 rawijaya
awijaya	Unit Y <sub>7</sub>	0.651	0.739	hiver 0.679 rawijaya
awijaya	Univ $Y_8$	0.726	0.782	niver 0.658 rawijaya
awijaya	Univ	-11		Iniversites Promileys
awijaya	Unive Y 9	0.625	0.728	0.080
awijaya	Univer Y <sub>10</sub>	0.693	0.754	University 151 Prawijaya
awijaya	Univers Z <sub>1</sub>	0.582	0.561	Univer 0.730 rawijaya
awijaya	Universi Z <sub>2</sub>	0.573	0.559	Univer 0.708 rawijaya
awijaya	Università Z <sub>3</sub>	0.684	0.688	Univer 0.758 rawijaya
awijaya	Universita Z4	0.705	0.699	Univer 0.789 rawijaya
awijaya	Universitas Z5	0.675	0.745 liava	Univer 0.823 rawijaya
awijaya	Universitas Z6	0.680	0.724 ijaya	Univer 0.800 rawijaya
awijaya	Universitas Z <sub>7</sub> aw.	0.689	0.745 ijaya	Univer 0.847B rawijaya
awijaya	Universitas Zgawijaya	University 0.684	ya-universita0.698 ijaya	Univer 0.825 rawijaya
awijaya	Universitas Zgawijaya	Universitas 10.713a	ya Universita 0.676 ijaya	Univer 0.813 rawijaya
awijaya	Universitas Zioawijaya		ya Universita 0.632 ijaya	Univer 0.729 rawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawija	ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawija	ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		ya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awiiava	Universitas Rrawijava		va Universitas Rrawijava	Universitas Rrawijava

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijava awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Validitas Konvergen (Convergent Validity) ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijava Univer Londings (Mean STDEV t-Values)

	itas Brawijay		Standard Deviation	S Brawijaya Uni S T Statistics	versites Dr
	itas Brawijay itas Brawijay	Sample (O)	Braw(STDEV)/ersita	(/O/STERR/)	P values
ivers	$X_1 < X/ja$	a Univ <b>0.779</b> s	Brawijaya Uni0:050a	s Brawija15.703 i	versit0.000
ivers	$X_2 \leftarrow X_{ija}$	a Univ <b>0.767</b> s	Brawijaya Uni 0.048a	s Brawija <b>15</b> .903 i	versit0.000
ivers	$X_3 \leftarrow X$	a Univ 0.784	wijaya Uni 0.043a	s Brawija28.067	versit0.000
vers	X <sub>4</sub> <- X	a Univ 0.786	0.046	s Brawija17.090 i	versit0.000
vers	$X_5 \leftarrow X$	0.762	0.047	s Brawija16.365 i	versit0.000
vers	$X_6 \leftarrow X$	0.831	0.036	Brawija23.0511	versi 0.000
vers	$X_7 \leftarrow X$	0.755	0.056	13.580	versi 0.000
vers	$X_8 \leftarrow X$	0.802	0.045	17.982	0.000
vers ver	X9 <- X	0.754	0.052	14.530	0.000
ver	$X_{10} < -X$	0.782	0.056	13.905	0.000
	$Y_1 \leftarrow Y$	0.734	0.062	11.807	0.000
н	$Y_2 \leftarrow Y$	0.797	0.045	17.692	0.000
н	$Y_3 \leftarrow Y$	0.744	0.060	12.328	0.000
11	Y <sub>4</sub> <- Y	0.821	0.038	21.356	versi 0.000
Ш	Y <sub>5</sub> <- Y	0.808	0.041	19.573	versit0.000
	Y <sub>6</sub> <- Y	0.737	0.059	12.540	versit0.000
ve	Y7 <- Y	0.739	0.055	13.461	versit0.000
ver	Y <sub>8</sub> <- Y	0.782	0.042	18.640	versit0.000
vers	Y9 <- Y	0.728	0.052	14.101	versit0.000
vers	Y <sub>10</sub> <- Y	0.754	0.056	13.341	versit0.000
vers	$Z_1 \leftarrow Z$	0.730	0.061	11.974	versit0.000
vers	$Z_2 \leftarrow Z$	0.708	0.057	(12.323)	versit0.000
vers	$Z_3 \leftarrow Z$	0.758	0.052	14.626	versi10.000
vers	$\mathbb{Z}_4 \leftarrow \mathbb{Z}$	0.789	0.043	18.206	versi 0.000
vers	$Z_5 \leftarrow Z$	0.823	0.035	23.660	0.000
vers	$Z_6 \leftarrow Z$	0.800	0.044	18.246	0.000
vers	$Z_7 \leftarrow Z$	0.847	0.030	28.210	0.000
Vers	$Z_8 \leftarrow Z$	0.825	0.040	20.804	0.000
VOIS	$Z_9 \leftarrow Z$	0.813	0.036	22.388	0.000
vers	$Z_{10} < -Z$	0.729	0.057	12.739	0.000

awijaya	universitas Brawijaya	universitas E	srawijaya universitas Bra	wijaya universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Universitas Bra	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Universitas Bra	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Universitas Brav	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Unive LAMPIRAN 4	Universitas E	Brawijaya Universitas Brav	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Brawijaya Universitas Bra	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Universitas Bra	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Unive Evaluasi Model P	Usniversitas E	Brawijaya Universitas Brav	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Universitas Bra	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Universitas Brav	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas E	Goodness of Fit	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Univers Variabel	Universitas E	Brawijaya Universitas Bra	wijaya Uniyersitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
awijaya	UniversitXs Brawijaya	Univ 0.609s	Brawijaya Universit 0.940	wijaya Universi 0.929a wijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Universitas Bra	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	0.585	0.934 Universit	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitzs Brawijaya	Univ 0.614	Universit 0.941	wijaya Universit0.930a wijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		rsitas Bran	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawii		s Bran	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Br		3	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	CITAG	oodness of Fit Model	ijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universit	511	oouness of 1 th Model	va Universitas Brawijaya
awijaya	Univer	Ÿ. #	AVE	R Square Itas Brawijaya
awijaya	Uniy	78,0445	0.500	Universitas Brawijaya
awijaya	Uni X	ESTA	0.609	niversitas Brawijaya
awijaya	Uni Z	- T. M T.	0.614	niversi 0.724a wijaya
awijaya	Uni	A 11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		hiversitas Brawijaya
awijaya	Unit	The state of	0.585	hiversit0.835awijaya
awijaya	Univ Rata-rata	7	0.603	miversi 0.780 wijaya
awijaya	Univ	30 10		Iniversitas Brawijaya
awijaya	Unive	13/12	GIR Si	Universitas Brawijaya
awijaya	Univer	Feet 1		Universitas Brawijaya
awijaya	Univers			Universitas Brawijaya
awijaya	Universit	Th 15		a Universitas Brawijaya
awijaya	Universita	44	مه االوا	dya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	- 4	M //	jaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas B			vijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bra			wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawn			wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Pravijava Universitas Bra	
awijaya	Universitas Brawijaya		Brawijaya Universitas Brav	
awijaya	Universitas Brawijaya		Brawijaya Universitas Brav	
awijaya	Universitas Brawijaya		Brawijaya Universitas Brav	
awijaya awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya		Brawijaya Universitas Brav Brawijaya Universitas Brav	
awijaya awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya		Brawijaya Universitas Brav Brawijaya Universitas Brav	
awijaya	Universitas Brawijaya		Brawijaya Universitas Bra	
awijaya	Universitas Brawijaya		Brawijaya Universitas Bra	
awijaya	Universitas Brawijaya		Brawijaya Universitas Bra	
awijaya	omivorantaa brawijaya		Brawijaya Universitas Bra	
	Universitas Brawijava	Iniversites L		
awiiava	Universitas Brawijaya			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Universitas Bra	wijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas E Universitas E	Brawijaya Universitas Bra Brawijaya Universitas Bra	wijaya Universitas Brawijaya wijaya Universitas Brawijaya
1	Universitas Brawijaya	Universitas E Universitas E Universitas E	Brawijaya Universitas Bra	wijaya Universitas Brawijaya wijaya Universitas Brawijaya wijaya Universitas Brawijaya

2111112112	III WAYAYAYA	- Paromini	21/0 110	uvorotror		01/0 1/101	VOROIFO		01/0	1000	11/0//0170		
awijaya	Universitas	_	*	liversitas	-	-		-			iversita		
awijaya	Universitas			iversitas	_						iversita		
awijaya	Universitas			iversitas							iversita		
awijaya	Universitas		-	iversitas					-		iversita		
awijaya awijaya	Univer <u>LAN</u> Universit	<u>IPIRAN</u>	5/a Ur	iversitas iversitas							iversita: iversita:		
awijaya						-		_			iversita:		
awijaya	UniverbiAT Universitas			MOTIVA iiversitas							iversita		
awijaya	Universit		$X_2$	**	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	$X_6$	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	Un			wijaya wijaya
awijaya	Universitas		3.01			aja oiii	versit5s	Brav4i	ava	4	iversi4a		wijaya wijaya
awijaya	Universitas		2		Brav5	aya U <b>5</b> ii	versit5s		aya	51	iversi4a		wijaya wijaya
awijaya	Universitas	-	-			-			-				wijaya wijaya
awijaya			ya Uş		Bravsji	aya U <b>5</b> 11	versit <b>a</b> s	Brav4	aya	4	iversiza:		wijaya wijaya
	I be by a walk as	4 4 4 4	ya U	diameter.	Braws	aya Uşil	versit <sub>4</sub> s	Brawij	aya	4	iversi <sub>4</sub> a	4	
awijaya	Universita:	5 4	3	iversitas	Braw4	aya Uli	versitas 4	Brawii	aya	4	iversita	4	wijaya
awijaya	Universita	6 5	va U	5	5	aya Uni	versitas	Brawii	aya	5	iversita	5	wijaya
awijaya	Universita	7 5	5		5	4	4	1	aya	4	4	1	wijaya
awijaya		8 5	va 5		5	5	versitas Versitas	Braw 1	aya	4	iversita:	4	wijaya
awijaya	011110101000	o micerrige	79		5		SILCIS		aya	5	110101101		wijaya
awijaya	Universitas		5		_	5	5	Brav4j	aya		iversi4a		wijaya
awijaya	Universita		4		<b>C</b> 5	4	4	(aw5)	aya	51	iversi <b>5</b> a	- 17-8 (\$1 <b>1</b> 00)	wijaya
awijaya awijaya	Universita Universita		5	0 0 -	5	4	4	4	aya	4	iversita	P B Mai	wijaya wijaya
awijaya	Univer	2 4	5	4	4	4	4	4	D	4	iversita	4	wijaya
awijaya		3 5	5	5	5	5	4	4		4	4	4	wijaya wijaya
awijaya		4 5	5	5	5	5	4	4	-	4	iversita:	5 B4	wijaya wijaya
awijaya		5 4	5	THE WAY	4	4	5	5		5	iversi4a		wijaya wijaya
awijaya			4	- MMV	4	4	4	4		4	iversi <b>t</b> a:		wijaya wijaya
awijaya				- A 1 / / A	Dr. Accus	V							wijaya wijaya
awijaya	I I too is	7 4	5	1 YEST 1/4	5	4	5	5		4	- 7		
awijaya	Univ	8 5	5	4	4	4	4	4		5	iversi <sub>4</sub> as	-	wijaya
awijaya	Unive 1	9 4	4	4	4	- 5	4	4		4	iversita	4	wijaya
awijaya	Univer 2	.0 5	5	5	5	5	5	5		5	iversita	5	wijaya wijaya
awijaya		1 4	5	5	5	5	4	4		5	ivorei4	- 4	wijaya wijaya
awijaya		2 4	5	5	5	5	5	5	16	4	iversita:		wijaya wijaya
awijaya		3 5	5	1,177	5		5	5	iya	100.00	iversi4a		wijaya wijaya
awijaya		4 4	5		5	5	4	//	aya	5	iversi5a:		wijaya wijaya
awijaya	*** *** *** *** *** *** *** *** *** **				-00				aya		iversiza		wijaya wijaya
awijaya	Universita	5 5	5		4	4	4	4	ava	4	ivoroito	- Dum	wijaya
awijaya	Universita	6 4	Direction of the last of the l	CO CONTRACTOR OF THE PARTY OF T	4	4	5	Brawii	ava	5	iversita		
awijaya	Universita <sup>2</sup>	$7_{\rm Fraw}4$	va U	VCPSITE	4	4	versitas	Brawli	ava	5	iversita:	s Bran	wijaya wijaya
awijaya		8 raw4	ya u4	iversit4s	Braw 1	ava UAi	versit4s	Braw	aya	4	iversi <del>1</del> a:	s Bla	wijaya
awijaya		9Eraw5a	ya L5		Brav5j	aya U5ni	versit4s		aya		iversi4a		wijaya
awijaya		0Fraw4a	ef.				versit4s		40		iversi4a:		wijaya
awijaya	and the second	1Braw5			Bravaj	aya Uşii	versit <u>a</u> s	Brawsj	aya	4	iversita	100	wijaya
awijaya	Universita				Brawjj	aya U <sub>4</sub> ii	versitas	Brawjj	aya	1511	iversita		wijaya
awijaya	Umirravaitar				4	avo Illai	vorcitor	Drowii	aya	Llin		Bran	wijaya
awijaya	Universita	3 5	ya U iya Ur	IIV/Orcitac	Brawij	aya Uni	versitas	Brawij	aya	5	iversita: iversita:	s Brai	wijaya wijaya wijaya
awijaya	Universita	4 Brawiia	va U	iversitas	Brawii	aya Uni	versit <sup>3</sup> s	Braw <sup>3</sup> i	aya	3	iversita:	s Bla	wijaya
awijaya		5 <sub>Braw</sub> 3	ya u3	iversit4s	Braw j	aya U <b>h</b> i	versit3s	Braw j	aya	3	iversi3a	s Ba	wijaya
awijaya	Universita3	6Braw5	ya U5	iversit5is	Brav5j		versit5s		aya	1511	iversi4a	s B <b>4</b> at	wijaya
awijaya	Universita		_	iversit4s			versit4s		-		iversi <b>4</b> a		wijaya
awijaya	Universitas	-		iversitas			versitas				iversita		
awijaya	Universitas			iversitas							iversita		
awijaya	Universitas	s Brawija	aya Ur	niversitas	Brawij	aya Uni	versitas	Brawij	aya	Un	iversita:	s Brav	wijaya

awijaya	universi	tas B	rawija	ıya	uni	versitas	Brawij	aya uni	versitas	Brawij	aya	un	iversitas	s Bray	Nijaya
awijaya	Universi	tas B	rawija	iya	Uni	versitas	Brawij	aya Uni	versitas	Brawija	aya	Un	iversitas	s Brav	wijaya
awijaya	Universi			-	Uni	versitas	Brawii	ava Uni	versitas	Brawii	ava		iversitas		
awijaya	Universi								versitas				iversitas		
awijaya										- 11			iversitas		
awijaya	Universi	ANJU	TAN	DAT	AV	AKIAB	EL MO	HVASI	KERJA	( <b>X</b> )			iversitas		
awijaya	Universi		rawija			versitas	Brawii		versitas		ava		iversitas		
awijaya	Universi	No	$X_{1}$	$X_2$	Uni	X <sub>3</sub> sitas	$X_{4}$	$X_5$	$X_{6}$	$X_{7}$	$X_8$	Un	X <sub>9</sub> sita	$X_{10}$	wijaya
awijaya	Universi		raw4a	va	L41	versit4s	Brav4i	ava U4i	versit4s		ava	<b>14</b> n	iversi4a		
awijaya	Universi	39	raw <b>4</b> a	va	41	versit <u>a</u> s	Brawij	aya U <b>4</b> 1i	versit <u>a</u> s	Brawaja	aya	Δn	iversita	s Bigar	wijaya
awijaya	Universi	40	rawija	va	Uzil	versitas	Brawij	aya Uni	versitas	Brawij	aya	ι <del>ζ</del> η	iversita	1	wijaya
awijaya	Univers	ton P	rawile	va	This !	versitas	Drawii	array I I and		Drawil	ava	4	iversita	s Bizar	wijaya
awijaya	Univers	41	rawija	ya	4	versitas	Brawij	aya Uni	versitas	Brawij	aya	Un	4 iversita	Bra	wijaya
awijaya	Universi	46	rawija	va	4	versitas	Brawij	ava Uni	versitas	Brawii:	ava	14 <sub>n</sub>	iversita	s Bran	wijaya
awijaya	Universi	$47_{E}$	raw5a	va	5	versit5s	Braw 5	ava Uhi	versitas	Braw5	ava	$5_{n}$	iversi5a	s B <sub>f</sub> a	wijaya
awijaya	Universi	48	raw <del>1</del> a	va	<sub>1</sub> 5 <sub>1</sub>	versit4s	4	aya U <del>1</del> hi	versit4s	Braw4ja	aya	<b>15</b> n	iversi <del>(</del> a	s B <del>f</del> ar	wijaya
awijaya	Universi	49	raw4a	ya	4	4	4	4	versit4s	Brav4j	aya	<b>14</b> n	iversi4a	s B <b>4</b> a	wijaya
awijaya	Universi	50	raw4a	ya	4	4	4	4	rsit4s	Brav4j	aya	41	iversi4a:	s B <b>4</b> ar	wijaya
awijaya	Universi	ta51E	raw4		4	4	4	4	4	Brawj	aya	4	iversi <b>j</b> a:	в Виа	wijaya
awijaya	Univers	52	4		4	4	<b>S</b> 4	3 4	4	4	aya	ų.	iversita:	Bra	wijaya
awijaya	Univers	53	4		5	5	4	4	4	4	aya	4	iversita:	Brat	wijaya
awijaya	Universi	54	5	2	5	5	5	5	5.	5	wa	15 <sub>n</sub>	IVEI3ILA.	s Bran	wijaya
awijaya	Univer	/				37 4	1942	7.70			10	OH	iversita:	s B5a1	wijaya
awijaya 	Uniy	55	5		5	5	5	5	5	4		4	iversi <del>1</del> a:	s B4a	wijaya
awijaya	Uni	56	4		4	5	5	4	4	<b>7</b> , 5		4	iversi4a	s B4a	wijaya
awijaya	Uni	57	5		5	5	5	1 4	4	4		4	iversi <sub>4</sub> a		wijaya
awijaya awijaya	Unit	58	5		5	5	5	5	5	5		5	iversite	Droi	wijaya
awijaya	Univ	59	5		5	5	5	4	4	5		5	iversita	4	wijaya wijaya
awijaya	Univ	60	5		5	5	5	5	5	4	_/	5	iversita	5	wijaya
awijaya	Unive	61	5		5	5	4	5	5	5	11	5	iversi5a	s Bia	wijaya
awijaya	Univer	62	5		5	5	5	56.5	5	5	//	<b>15</b> n	iversi5a	s B5at	wijaya
awijaya	Univers	63	5		5	5	5	5	5	5		<b>15</b> n	iversi4a	s B5ar	wijaya
awijaya	Universi	64	3		4	4	4	4	4	4	a	41	iversita:	s B4a	wijaya
awijaya	Univers	65	4		5	4 4	4	4 14	4	4	iya	41	iversi <sub>4</sub> a:	s Bigar	wijaya
awijaya	Univers		5		5	5	5	5	5	4		4	iversita:	Bra	wijaya
awijaya	Univers	67	4		4	4	4	4	4	4	21/0	4	iversita	Bra	wijaya wijaya
awijaya	Universi	CO CO	4		4	4	4	4	4	Aray4	aya	UII	iversita	s Bran	wijaya
awijaya	Universi	000	I CATTING			y=1.5	5	5	_		aya	4 <sub>n</sub>	iversita:		wijaya
awijaya	Universi		raw5a		5		Brav5	7		Brav5j	-				wijaya
awijaya	Universi		raw5a			versit5				Brav5ja			iversi5a		
awijaya awijaya	Universi Universi		rawija		4	versitas	Brawii	aya U4ni	versitas	Brawii		41	iversiga:	-	wijaya wijaya
awijaya	Universi	72	raw4a <del>rawii</del> a	ya va	4	versitas	Brawii	aya UAI ava Ubi	versitas	Brawii	aya aya	4	iversita: iversita	1000	wijaya wijaya
awijaya	Univers	tac H	rawija rawija	va	5	versitas versitas	Brawii	aya Uni ava Uni	versitas	Brawii	ava	5	iversita:	Rrai	wijaya
awijaya	Universi	74	rawla	va	4	versitas	Brawli	ava Uhi	versitas	Brawli	ava	4	iversita	1	wijaya
awijaya	Universi	<sub>ta</sub> 75	raw§a	ıya	υ5 <sub>ni</sub>	versit5s	Brav5j	aya U\$ii	versit\s	Braw	aya	$5_n$	iversi5a:	s B5a	wijaya
awijaya	Universi	76	raw5a	ya	U <b>5</b> 11	versit5is		aya U <b>5</b> ii	versit5s	Brav5j	aya	<b>15</b> n	iversi5a		wijaya
awijaya	Universi	ta <b>7</b> :7E	raw5a	ya	U51i	versit5is	Brav5j	aya U5ni	versit5s	Brav5j	aya	l5n	iversi5a		
awijaya	Universi		raw5a	ya	U <sub>5</sub> 11	versit41s	Brav5j	aya U51i	versit5s	Braw4ja	aya	l <b>5</b> n	iversi <b>5</b> a	_	wijaya
awijaya	Univers		rawja		4	versit <sub>4</sub> is	Brawjj	aya U <sub>4</sub> 1	versit <sub>4</sub> s	Brawj	aya	4	iversi <del>j</del> a:	_	wijaya
awijaya	Univers				Uni	versitas	Brawij		versitas				iversita:		
awijaya	Universi								versitas				iversitas		
awijaya	Universi								versitas				iversita:		-
			committee	12.00	. 1211		- PARAMINIT	escet filli	20013012015	- PACSETREE!	-1124		- ar re- E % E E 2-E 9	- 191341	ACT 1.00 M (50)

S	
-	
H	
_	
-	
٠,	
×	
>	7
	~
Z	
_	$\sim$
0	
1	
13	COMPANIE .

	awijaya	universitas			iversitas							iversitas		
	awijaya	Universitas		-	iversitas							iversita		
	awijaya	Universitas	Brawija	aya Un	iversitas	Brawij	aya Uni	versitas	Brawija	aya	Un	iversita	s Bra	wijaya
	awijaya	Universitas	Brawija	aya Un	iversitas	Brawij	aya Uni	versitas	Brawija	aya	Un	iversitas	s Bra	wijaya
	awijaya	Universitan	FITAN	DATAB	VADIAR	FI MO	TIVACI	KEDIA	Rawija	aya	Un	iversitas	s Bra	wijaya
	awijaya	Universitas	Brawija	iya Un	iversitas	Brawij	aya Uni	versitas	Brawija	aya	Un	iversitas	s Bra	wijaya
-	awijaya	Universitas	Brawija		iversitas		.,	versitas		aya		iversita	s Bra	wijaya
	awijaya	Universitas	Brawija	iva Uh	iversitas	Brawli	ava Uhi	versit <sup>3</sup> s	Brawlia	ava	3	iversita:	s Bla	wijaya
;	awijaya	Universita81	Braw4a	ya Uh	iversit4s	Brav4j	aya U4ii	versit4s	Braw5ja	aya	4	iversita:	s Bfa	wijaya
	awijaya	Universita82		ıva U51	iversit5s	Brav5j	ava U5ni	versit4s	Brav4ja	ava	4	iversi <del>4</del> a	s B <b>4</b> a	wijaya
	awijaya	Universitas	Brawija	ava Un	iversitas		ava Uni	versitas	Brawija	ava	Un	iversitas		.5. 5
١.	awijaya	Universitas			iversitas	_	-					iversitas		
	awijaya	Unive DATA										iversita		
	awijaya	Universitas			iversitas							iversita		
	awijaya	The boson to								33.753	Un		_	***
		100	$Y_1$	$\mathbf{Y}_2$	$Y_3$	$Y_4$	$Y_5$	$Y_6$	$Y_7$	$Y_8$	Un	$\mathbf{Y}_9$	$\mathbf{Y}_{10}$	wijaya
	awijaya	OTHEROIS		5	5	5	4	. 4	1	30	4	4	4	wijaya
	awijaya	Universitas	Diawija	va 5	4	5	5	versitäs Preit5	DICIAALI	aya	4		2 210	wijaya
	awijaya	Universitas	mi di vi ije	7.9				- Diecic	Braw5ja	aya	011	110101101	s Bfa	wijaya
	awijaya	Universitas		4	4	5	5	4	Brav4ja	aya	4	iversi <b>5</b> a	s Bba	wijaya
	awijaya	Universitas	4	5	5	<b>S</b> 5	4	5	av4ja	aya	l5n	iversita:	s B <b>4</b> a	wijaya
	awijaya	Universitas	4	4	4	4	4	5	4	aya	4	iversita:	5 B4	wijaya
	awijaya	Univers	5 5	5	5	5	5	10.5	5	(a	5	iversita:	_5	wijaya
	awijaya	Univer		4	5	5 5	4	5	4	-	5 5	versita:	s Bra	wijaya
	awijaya	Uniy			A 11/6/	1 63 11	181 -			1	<b>Q</b> III	iversita	s Bra	wijaya
	awijaya	Uni 8		5	4	4	4	4	4		4	iversi <del>(</del> a:		wijaya
	awijaya	Uni	5	5	5	5	5	5	5		5	iversi4a	s B <del>/a</del> a	wijaya
	awijaya	Uni 10	4	5	5	5	5	5	4		4	iversi <b>4</b> a	s B4a	wijaya
	awijaya	Unit 11	. 4	4	4	4	5	5	4	- 1	5	iversi <b>4</b> a	6 B148	wijaya
	awijaya	Univ 12	2 5	4	4	4	4	4	4	- /	4	iversi <sub>4</sub> a:	s Bra	wijaya
	awijaya	Univ 13	3 5	5	5	5	5	4	4	-//	5	iversita:	BIA	wijaya
	awijaya	Unive 14		4	4	4	4	4	4	-//	4	iversita 	s Bra	wijaya
	awijaya	Univer	-		151 4	5	5	5	5	/#	Un	iversita	s Bra	wijaya
	awijaya	Univers		4	1367		11613				<del>U</del> n	versila.	s Bra	wijaya
	awijaya	Universit 16		4	4	4	4	4	4	a		iversi <del>(</del> a	s Bra	wijaya
	awijaya	Universital 7		4	4 4	4	4	4	4	lya		iversi5a:	s B5a	wijaya
	awijaya	Universital 8	5	4	4	4	4	4	4	aya	5	iversita:		wijaya
	awijaya	Universita	4	4	4	4	4	4	^4	aya	4	iversita:	5 B4	wijaya
	awijaya	Universites 20	5	5	5	5	5	5	awije 5	ауа	5	iversita:	_5	wijaya wijaya wiiava
	awijaya	Universitas	Hraw 5	5	5	5	4	4	Brawija Brau4	aya	4	iversita	4	wijaya
	awijaya	Ulliversitas	Diciville	va 15	Version	4	ava (4)	versitäs versit5	Drawija	aya	4	iversita:	s Bra	wijaya
	awijaya	011110101000	Pictabile	ya on	110101000		100	101011111		aya	- 011	11010110	s Bra	wijaya
	awijaya	Universita23		4		Brav4j		versit5s	Braw5ja	aya				wijaya
	awijaya 	Universita24		7		Brav4j	aya U4ni		Brav4ja	aya		iversi5a		wijaya
	awijaya	Universita25	Braw5a	ıya U <u>5</u> 1	iversit <u>s</u> is	Brav5j	aya U <b>5</b> 1i	versit5s	Brav4ja	aya	4	iversita:		wijaya
_	awijaya	Universita 26	5braw5a	iya U51	iversitas	Bravej	aya U51	versit5s	Braw <sub>4</sub> Ja	aya	4	iversi <sub>4</sub> a		wijaya
_	awijaya	Universite 27	Traw 5	4	<del>Versitas</del>	Braw 4	aya Uni	versites 5	Brawy 4	aya	5	4	5 Bia	wijaya
-	awijaya 	Universitas	Hrawiia	ya Un	versitas	Brawij	aya Uni	versitas 4	Brawija Brawija	aya	3	4	2 12 14 13 1	wijaya wijaya
	awijaya	Ulliversitas	DIGWIJO	ya Uh	versitas	Diawij	aya UIII	versitas		aya	5	rversita:	s Bra	wijaya
	awijaya	0111101010100	- number	ya on	IV CI SILUS		aya oin		Braw5ja	aya	0/11	17.01.01.00	5 Bra	wijaya
	awijaya	Universita30		4		Brav5j	*	versit5s	Braw4ja			iversi4a		24 N.
4	awijaya	Universita			iversit4s	Brav4j		versit5s	Brav4ja			iversi <b>5</b> a		
)	awijaya	Universitas			iversitas				Brawija			iversita		
	awijaya	Universitas			iversitas							iversitas		
	awijaya	Universitas		-	iversitas							iversita		
	awiiava	Universitas	Rrawiia	wa IIn	iversitas	: Krawii	ava Ilni	versitas	ERAWII:	11/2	TIP	iversita	e Rra	wiiava

awijaya	univers				niversitas							iversita		
awijaya	Univers				niversitas	_						iversita		
awijaya	Univers	itas E	Brawija	ıya Uı	niversitas	s Brawij	aya Uni	versitas	Brawij	aya		iversita		
awijaya	Univers	itas E	Brawija	iya Ur	niversitas	s Brawij	aya Uni	versitas	Brawij	aya	Un	iversita	s Brav	wijaya
awijaya	Univers	AN.II	JTAN 1	DATA	VARIAB	EL KIN	ERJA K	CARYAV	WAN (Y	aya		iversita		
awijaya	Univers	ILd5 E	nawija	iya Ui	liversita	b Drawij	aya UIII	versitas	brawij	dyd		iversita		
awijaya	Univers		rawija	ya Uı V.	iversitas V.					$Y_8$	Un	iversita	S Bray	
awijaya	Univers	No	rawija	$Y_2$	nive <sup>3</sup> sitas	Y <sub>fawij</sub>	aya Uni	Yesitas	Y <sub>rawij</sub>	aya <sup>8</sup>	Un	ive?sita	$Y_{10}$	wijaya
awijaya	Univers	32	raw5a	ya U5	niversit5	Brav4j	aya U4i	versit5s	Brav4j	aya	41	iversi4a	s B4a	wijaya
awijaya	Univers	33	raw5a	ya U	niversit <b>s</b> s	Bravsj	aya U4ni	versit5s	Brawsj	aya	4	iversita:	s B <b>z</b> ar	wijaya
awijaya	Univers	34	raw3a	ya U	niversitas	Bravajj	aya Ugil	versitas	Brawj	aya	3	iversita:	5 B3	wijaya
awijaya	Univers	35	rawija	ya U	ilversita:	Brawjj	aya Uni	versitas	Brawjj	aya	3	iversita	3	wijaya
awijaya	Univers	36	rawiia			Brawii		versitas	Brawii	aya	Hin	17 feet E leg 1 1 2ed 1	Bra 5	wijaya
awijaya	Univers	ITAS E	rawija	ya U	uversitas	Brawij	aya Uni	versitas	Brawij.	aya	5	iversita	PIG 6	wijaya
awijaya	Univers	37	rawla	ya u	IIV CI SILa:	Brawli	aya Uhi	versitas	Brawli	aya	$4_{\rm n}$	iversita:	s Bran	wijaya
awijaya	Univers	38	raw <del>1</del> a	ya U	niversit3	4	aya U <del>1</del> ii	versit4s	Braw4j	aya	4	iversi <del>t</del> a:	s B <del>f</del> ar	wijaya
awijaya	Univers	39	raw4a	ya U4	4	4	4	versit4s	Brav4j	aya	4	iversi8a:	s B3a	wijaya
awijaya	Univers	40	raw5a	va 5	5	5	5	rsit5s	Brav5	aya	l5n	iversi5a	s B <sub>5</sub> ar	wijaya
awijaya	Univers	Ita <u>41</u> E	raw4	4		4	4	4	Brawsj	aya	511	iversita		wijaya
awijaya	Univers	42			-				4	aya	4	iversita	s Bizal	wijaya
awijaya	Univers	itor A	5	5	1 - 1 1 1	S 4	3 54	4		ava	Llin	ivercite	Droi	wijaya
awijaya	Univers	43	4	4	5	5	4	4	4	wa	5	iversita	s Bra	wijaya
awijaya	Univer	44	4	4	- 4	4	4	4	4	1	3	iversita:	s Bla	wijaya
awijaya	Univ	45	4	4	9/1/4	4	4	4	4		4	iversi <del>4</del> a	s B <b>4</b> ar	wijaya
awijaya	Uni	46	4	4	4	4	4	4	7.4	1	4	iversi3a	s B4ar	wijaya
awijaya	Uni	47	5	5	5	5	5	5	5		5	iversita	s Byar	wijaya
awijaya	Uni				200 H 200		L) DESSA	4	_		4	iversita:	s Bizal	wijaya
awijaya	Unit	48	5	4	a Elli	4	4	4	4			in a sile	D.vo.	wijaya
awijaya	Univ	49	4	4	A PERMIT	4	4	4	4		4	iversita	4 s Brai	wijaya
awijaya	Univ	50	5	4	4	4	4	4	4	- /	4	iversita	s Brai	wijaya
awijaya	Unive	51	4	4	4	4	4	4	4	//	4	iversita	s Bla	wijaya
awijaya	Univer	52	4	4	12 4	4	- 4	4	4	//	4	iversita	s B4a	wijaya
awijaya	Univers	53	4	4	5	4	4	4	4		4			wijaya
awijaya	Univers	2 AU	5	5	153	5	5	5	4	a		iversita		
awijaya	Univers				24	ENNIH	100		// /	d	4.30	77.51		wijaya
awijaya	Univers	33	4	4	- 1,00	5	4 - 5	5	4	lya	4	iversita:	- Droi	willowa
awijaya	Univers	50	4	4		4	4	4	5	aya	5	iversita	5 B 4	vijaya
awijaya	Univers	57	4	4	4	5	5	4	4	ava	4	iversita	s Bran	wijaya wijaya wijaya
awijaya	Univers	58	rav 5	5	5	5	5	4	Braw 4	ava	5 <sub>n</sub>	iversi5a	_	wijaya
awijaya	Univers	59	raw4a	va U	y=, 5	4	.va .4	versit5s	Brav5j	aya		iversi5a		wijaya
awijaya	Univers				niversit5		of the second	versit5s		_		iversi4a		wijaya
awijaya	Univers		raw5a					versit5s				iversi5a:		wijaya
awijaya	Univers	-	raw4a			Brav <sub>4</sub> J		versit <sub>4</sub> s	Brawaj	aya	00	iversita:		wijaya
awijaya	Univers	02		17	dire seller	Downsti	arres I bad	constitue of	Duncell	aya	4	transmitted.	100	wijaya
awijaya	Univers	itas F	rawiia	ya Ui va Ili	riversitas	Rrawii	aya Uni aya Uni	versitas	Brawii	ava	5	iversita	· Pro	wijaya
awijaya	Univers	64	rawla	va 14	niversita	Brawli	ava Lihi	versitas	Brawli	ava	4	iversita:	s Bran	wijaya
awijaya	Univers	65	raw¶a	va u4	HIVOI SILL	Brawlj	aya Uhi	versitas		ava	4	iversita:	s Bla	wijaya
awijaya	Univers	1100	raw4a	,	iversit4	Brav4j		versit5s				iversita:		wijaya
awijaya	Univers				niversit5	Brav4j		versit4s		-		iversi4a		
awijaya	Univers		raw4a		niversitas	Brav4j		versit4s				iversi <sub>4</sub> a		
awijaya	Univers					Brawij			100		4	iversita	-	wijaya
awijaya	Univers		raw <sub>5</sub> a		iversita	Brawii	aya 4	versitas	Brawij		_	iversita	_	
awijaya	Univers				niversitas	s Brawii	ava Ilni					iversita		
awijaya	Univers	itae D	rowile	vo III	ivorcito	Rrawii	ava lini	vorcitor	Rrawii	21/2	Llo	ivorcita	e Bron	wijaya

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

3	universitas Brawijaya	universitas i	Brawijaya un	iversitas Brawi	aya	universitas Brawijaya
1	Universitas Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Un	iversitas Brawi	aya	Universitas Brawijaya
1	Universitas Brawijaya	Universitas I	Brawijaya Un	iversitas Brawi	jaya	Universitas Brawijaya
3	Universitas Brawijaya	Universitas E	Brawijaya Un	iversitas Brawi	aya	Universitas Brawijaya
i	University	CA WADIARE	T KINED IA I	KARYAWAN (Y	aya	Universitas Brawijaya
3	Universitas Brawijaya	Universitas	Brawijaya Un	iversitas Brawi	aya	Universitas Brawijaya
1	Universitas Brawijaya	Universitas I	Brawijaya Un	iversitas Brawi	jaya	Universitas Brawijaya
1	Universitas Erawsjaya	Universitas E	Brawljaya Uh	iversitas Braw	lalya	5 Diversi <sup>5</sup> as B <sup>5</sup> a wijaya
3	Universita Eraw Jaya	Universitas E	Braw <mark>4</mark> jaya U <mark>4</mark> i	iversitas Braw	jaya	14niversi4as B4awijaya
3	Universita72Eraw5aya	U4iversit4s	Brav4jaya U4	iversit4s Brav4	jaya	14n iversi4as E4a wijaya
3	Universita73Eraw5aya	U51iversit51s	Brav5jaya U5	iversit5s Brav5	jaya	15n versi4as B5a wijaya
1	Universita74Braw4aya	U41 versit5 s	Bravajaya U4	iversitas Brava	aya	laniversitas Baawijaya
1	Universita Erawijaya	Universitas I	Brawijaya Un	iversitas Braw	aya	tzniversitas Bzawijaya
1	Univers 76 5 va	Universitas I	<del>Brawijaya Ug</del>	iversitas Braws	aya	<del>Universitas Bra</del> wijaya
1	Universitas Prawijava	Universitas E	Brawijava Un	iversitas Brawi	jaya	University Requilipus
1	Universitas Frawijaya	Universitas	5 Jiaya Un	iversitas Brawi	jaya	5 5 5 wijaya
3	Universita 78 raw 5 ava	5	5 5	iversitas Braw	iava	5 Bfawijaya
3	Universita79 Braw4aya	4 4	4 4	rsit4s Brav4	aya	14niversi4as B4awijaya
1	Universita80 raw4	4 4	3 3	3 Brav4	jaya	3 versi3 s E3 wijaya
1	Universit 81 4	4 4	4 4	4 3 4	jaya	14n versi3as P4a wijaya
1	Universita <sub>82</sub> 5	4 4	4 74	5 4	aya	Universitas Brawijaya
3	University	51	- 12		va	<del>Ŭniversitas Bra</del> wijaya

#### DATA VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

awijaya	Uni	No	$Z_1$	$\mathbb{Z}_2$	$\mathbb{Z}_3$	$\mathbb{Z}_4$	$Z_5$	$Z_6$	$\mathbb{Z}_7$	$\mathbb{Z}_8$	h	i Zasita	$\mathbf{Z}_{10a}$ wijaya
awijaya	Unit	1	5	4	4	4	4	5	5		4	iversita:	
awijaya	Univ	2	5	5	5	5	5	5	5	- //	4	iversita:	s B <u>r</u> awijaya
awijaya	Univ	3	5	5	5	5	5	4	4	-//	4	iversita:	<del>s B<sub>fa</sub>wij</del> aya
awijaya	Unive	4	4	4	3 4	4	4	4	4	//	4	iversita: .4	<del>- Bra</del> wijaya
awijaya 	Univer	5	5	5	1 4	4	4	4	4	/#	4	iversita:	Rrawijaya
awijaya	Univers		5	5	5	5	5	5	5		<u>5</u>	IVEISILA	s B <sup>4</sup> awijaya
awijaya 	Univers			_	112	W. 41:111	1377		- //				s B <sup>5</sup> awijaya
awijaya	Univers	ita 7	4	4	4 4	4	4 4	4	///	~		iversi4a	
awijaya	Univers		5	5	5	4 15	4	4				iversi4a	
awijaya	Univers Univers		5	5	5	5	4	4	A Sanii	iya	4	iversita	Brawijaya
awijaya awijaya	Univers	10	5	5	4	4	4	4	5	iya iva	5	iversita	Brawijaya Brawijaya
awijaya	Univers	itas E	lraw[a	va 5	5	5	4	versitas	Brawlia	ıva	4	iversita	s Brawijaya
awijaya	Univers	12	raw¶a	va Uhi	versit5	Brav5	ava U\$ii	versit5s	Braw ja	ıva	5	iversi <del>(</del> a:	s B <mark>1</mark> awijaya
awijaya	Univers	ita13E	raw4a	ya L <b>4</b> ni	versit4s	Brav4j	aya U <b>4</b> ii	versit4s	Brav4ja	ıya	<b>4</b> n	iversi8a:	s B <del>1</del> awijaya
awijaya	Univers	ita14E	raw5a	ya U5ni	versit4s	Brav4j	aya U4ni	versit4s	Brav4ja	ıya	51	iversi5a:	s B <b>5</b> awijaya
awijaya	Univers	ita <sub>15</sub> E	raw5a	ya U511	versit <u>s</u> is	Brav5j	aya U <b>5</b> 11	versit4s	Brav4ja	ıya	4	iversita:	s B <b>₄</b> awijaya
awijaya	Univers	10	rawija	ya U <sub>4</sub> ni	versit <sub>3</sub> s	Brawj	aya Ugil	versit <sub>4</sub> s	Braw4ja	ıya	4	iversita:	s B <sub>4</sub> awijaya
awijaya	Univers	itas E	rawija 5	ya Uni	versites	Brawij	aya Uni	versites 4	Brawija 5.	iya	4	iversita:	Brawijaya
awijaya	Univers	18	rawija 5	4	VAYSITAG	Brawii	ava Ilni	versitas	Brawija	ıya —	4	versita	S PST 24 VV 1124 V 24
awijaya	Univers	ILS E	itawija	ya UII	versitas	Brawli	aya Uni	VEISILAS	Brawija	ya l	UΠ	iversita:	s Brawijaya
awijaya	Univers		raw <del>1</del> a	ya Uhi	V OI DILUK	Brawij	aya U <del>h</del> i	versit4s		7	$4_n$	iversi <del>(</del> a	
awijaya	Univers	20	iraw <b>5</b> ja	ya U5ni	versit5s	Brav5j	aya U <b>5</b> ii	versit5s	Brav5ja	iya	<b>5</b> n	iversi5a:	s B5awijaya
awijaya	Univers	121E	raw5a	ya U5ni	versit4s	Brav4j	aya U4ni	versit4s	Brav5ja	ıya	5	iversi <b>4</b> a	s B4awijaya
awijaya	Univers	itas E	Brawija	iya Uni	versitas	Brawij	aya Uni	versitas	Brawija	iya	Un	iversita	s Brawijaya

awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Iniversitas Brawijaya

iv<u>ersitas Bra</u>wijaya

awijaya awijaya awijaya	Univers	ANJU	JTAN 1	DATA	VARIAB	EL KEI	PUASAN		A (Z)	aya	Un Un	iversita: iversita: iversita:	s Bra	wijaya wijaya
awijaya awijaya	Univers	No	$Z_{l}$	$Z_2$	iversitas Z <sub>3</sub> sitas	7.	$Z_5$	7.	$Z_7$	$Z_8$	Un	$Z_9$	7	wijaya wijaya
awijaya	Univers		raw4a	,		Brav5	aya U4i	versit4s	Brawsi	ava	151	iversita:	DIG	wijaya wiiava
awijaya	Univers	23	rawsa	ya U5		Bravsj	aya U <b>5</b> ii	versitas	Bravsja	ava	1511	iversita	s B5a	wijaya
awijaya	Univers		rawga	ya U <sub>5</sub>		Bravsj	aya U <sub>4</sub> 1	versitas	Brawsj	aya	5	iversi <u>t</u> a:		wijaya
awijaya	Univers	4	rawija	ya U	Avenue 16-	Brawji	arres I I had	ve ve là e e	Brawji	aya	4	i ve ve të e	4	wijaya
awijaya	Univers	itas E	rawija	va Ur	iversitas	Brawii	aya Uni	versitas	Brawii	aya	Un	iversita	s Bra	wijaya
awijaya	Univers	26	rawija	ya Ur	liversitas	Brawij	aya Uni	versitas	Brawij:	aya	4	iversita	s Bra	wijaya
awijaya	Univers	27	raw1a	ya U	II versita:	Braw	aya Uhi	versitas	Brawli	aya	4	iversita:	s B <b>4</b> a	wijaya
awijaya	Univers	28	raw <del>1</del> a	ya U	III O I O I CO	4	aya U <b>4</b> ii	versit4s	Braw <sup>4</sup> ja	aya	4	iversi <del>t</del> a:	s B <del>1</del> a	wijaya
awijaya	Univers	29	raw4a	ya U4		5	15	versit5s	Brav5j	aya	1511	iversi <b>5</b> a		wijaya
awijaya	Univers		raw5a	ya 5	4	4	4	rsit5s	Brav5j	aya	4	iversi <b>5</b> a		wijaya
awijaya	Univers	31	raw5	5	4	4	4	4	Braws	aya	5	iversita:	s B5a	wijaya
awijaya	Univers	32	4	5	4	\$ 4	2 4	4	5	aya	5	iversita:	5 B <sub>4</sub> a	wijaya
awijaya awijaya	Univers Univers	33	3	_ 3	4	4	4	4	4	aya	4	versita 4	4	wijaya
awijaya awijaya	Univers	34	3	3	3	3	3	3	3		3	iversi3a	2	wijaya wijaya
awijaya	Univ	35	4	4	3	3	3	3	3		3	iversi3a		wijaya
awijaya	Uni	36	5	5		4	5	5	5	-	5	iversi5a:		wijaya
awijaya	Uni	37	$\frac{3}{4}$	4	PERMIT	4	4	4	4		4	iversita	s B <u>∧</u> a	wijaya
awijaya	Uni	38	4	4	200	4	4	3	4		3	iversita	·	wijaya
awijaya	Unit	39	4	4	EVI	ELT CO	4	4	4		3	versita		wijaya
awijaya	Univ			(	A American	3		·		-/	Alln	iversita	s Bra	wijaya
awijaya	Univ	40	5	5		5	5	5	5	-/-	5	iversita		wijaya
awijaya	Unive	41	4	3	100	4	4	4	4	//	4	iversita:		wijaya
awijaya	Univer	42	5	5	F-6-1	4	4	4	4	//	<b>4</b> <sub>n</sub>	iversi <del>(</del> a		wijaya
awijaya	Univers	43	4	4	1531	4	4	4	4		4	iversi4a		wijaya
awijaya	Univers		4	4	34	3	3	3	4	a	31	iversita:	0.00	
awijaya	Univers	73	4	4	4 4 3	4	4 • 4	4	4	Iya	4	iversita:		wijaya
awijaya	Univers	40	4	4	4	4	3	4	4	aya	4	iversiga:	4	wijaya
awijaya awijaya	Univers Univers	47	5	5	4	5	5	5	5	aya	5	iversita	5	wijaya wijaya
awijaya	Univers	48	rav.4	4	4	4	4	4	Braw i	ava	4	iversita:	s B <mark>4</mark> a	wijaya
awijaya	Univers		raw4a	ya t4	Tyers 4	4	ava u4ii	versit3s	Brav4j	aya	4	iversi <del>1</del> a:		wijaya
awijaya	Univers		raw5a	0	iversit4s	Brav4j	aya U4ii	versit4s		aya	4	iversi4a		wijaya
awijaya	Univers	ita51E	raw <b>4</b> a	ya U	iversit4s	Brav4j	aya U4ni	versit4s	Brav4ja	aya	4	iversita:		wijaya
awijaya	Univers	52	raw4a	ya U	iversitas	Brav <sub>4</sub> J	aya Uni	versitas	Brawaja	aya	4	iversita:	s B <b>y</b> a	wijaya
awijaya	Univers		rawija	ya U	iversitas	Brawji	aya Uni	versitas	Brawij.	aya	4	iversita:		wijaya
awijaya	Univers	5.1	rawija Irawija	ya Ur va 14	iversitas	Brawij	aya Uni	versitās	Brawiji Brawiji	ауа	- In	iversita	s Bra	wijaya
awijaya	Univers	Las c	irawija Iraw5a	ya 1 <sup>4</sup>	1		AYM MIII	ACISHOS	5	aya	5	iversita:	s Bra	wijaya wijaya wijaya
awijaya 	Univers	ILUO L	icinije	, , ,	111010111011	Brawlj	aya Uhi	versit4s	- Let Ut 1 1 1 1	aya	- 011	Discion	s Bra	wijaya
awijaya	Univers		raw5a	ya U4		Brav4j	aya U4ii	versit4s	Brav4j	aya	141	iversi4a		wijaya
awijaya	Univers		raw5a		iversit5			versit4s		aya		11-7-1	31.00	wijaya
awijaya awijaya	Univers Univers		raw5a			Bravsj		versit4s	Braw5	aya	51	iversita:		wijaya
avvijaya	Ullivers	59	rawya	ya uş	liversitas	Brawij	aya u	versitas	Braw	aya	4	iversiza	> DVq	wijaya

awijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya	universitas Brawijaya	universitas	s Brawija	aya uni	versitas	Brawija	aya	unive	rsitas	Braw	ijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas	s Brawija	ava Uni	versitas	Brawija	ava	Unive	rsitas	Braw	ijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas	s Brawija	ava Uni	versitas	Brawija	ava	Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas						Unive			
awijaya			_					Unive			
awijaya	LANJUTAN DA	IA VAKIAB	BEL KEP	UASAN	KEKJA	Brawija	ava	Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas		ava Uni				Unive	rsitas	Braw	
awijaya	Universita 60 raw 4 ava	Universitas	Brawija	ava Uhi	versitas	Brawlia 1	ava	4 <sub>nive</sub>	rsitas	4	ijava
awijaya	Universita61 Fraw4ava	U5niversit5	Brav5i	ava U5ii	versit4s	Brawija	aya	5nive	- 5	_	ijaya
awijaya	Universita62 raw4aya	L4iversit4s	Brav4j	ava U3ii	versit3s	Brav3ja	aya	13nive	1.4	_ 4	ijaya
awijaya	Universita63 raw5 ava	U5 iversit5		aya U <b>5</b> ii	versit4s	Brav5ja	aya	l5nive			ijaya
awijaya	Universita64 raw4aya	U <sub>4</sub> iversit <sub>4</sub> s	Brav4]	aya Ugi	versitas	Bravaja	ava	l3nive			ijaya
awijaya	THE RESIDENCE OF THE PARTY OF T	***					aya				ijaya
awijaya	University 5	5 Versita	Drawii.	4 	4	Brav <sub>4</sub> ja	aya	4	4	4	ijaya
awijaya	66 5 Va	4 5	Brawii	aya Uni	versitas	Brawii	aya	4	5	5	ijaya
awijaya	University 67 5	5 4	5	4	4	Brawlis	31/0	4	4	4	
	68 4	4 4	4	3	3	Brawlia	iya .	4	4	1	ijaya
awijaya	Ulliversitas Diawijaya	5 5	5	5	rsit5s	Braw5ja	aya	-5	-5	- 4	ijaya
awijaya	omitororado mitarrijo y g	5 5	5	5	210010	-	aya				ijaya
awijaya	Universita70 raw5				5	Brav5ja	aya	15nive		-	ijaya
awijaya	Universita71E 7 4	4 4	C 4	4	4	av4ja	aya	l4nive	rsi <b>4</b> as		ijaya
awijaya	University 72 4	4 4	4	4	4	4	aya	4nive	4	4	ijaya
awijaya	73 5	5 5	5	5	4	5	Ta .	5	5	5	ijaya
awijaya	Univer 74 4	4 5	4	4	4	4	11	4	4	1	ijaya
awijaya	75 5	5 5	5	5	5	5	-/-	4 ve	SILAS	5	ijaya
awijaya		5 5		0 1 30	5	5		HVC			ijaya
awijaya 	Uni 76 5	VALUE -	4	4	170	-			rsi <b>5</b> as		ijaya
awijaya 	Uni 77 5	5 5	5	5	5	5		4 live			ijaya
awijaya	Univ 78 5	5 5	5	5	5	5	- 1	5 live	rsi5as	B <sub>5</sub> aw	ijaya
awijaya	Univ 79 4	4 4	4	3	3	4	- /	4 <sup>n</sup> Ve	4	B <sub>4</sub> aw	ijaya
awijaya	Univ 80 4	4 3	4	3	3	3	-//	3   ve	3	4 <sup>a</sup> W	ijaya
awijaya	81 4	4 2 4	4	4	4	4	-//	4	4	4 Rraw	ijaya
awijaya	92 5	5 5	5	M 4	4	4	/#	4	4		ijaya
awijaya	Univers	3 1 3		1117	- +	4		UIIIVE	Sitas		ijaya
awijaya	Universit	M3	2.7			//	a	Unive			
awijaya	Universita	4.6		4.0-			lya	Unive			
awijaya	Universitas		AB			/ ///	aya	Unive			
awijaya	Universitas E					wija		Unive			
awijaya	Universitas Bra					awija		Unive			
awijaya	Universitas Brawn	The state of the s				Brawija		Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universition						Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas						Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas						Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas		-				Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas					- 7	Unive			. To
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas						Unive			-
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas						Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas		The state of the s				Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas	s Brawija	aya Uni	versitas	Brawija	aya	Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas	s Brawija	aya Uni	versitas	Brawija	aya	Unive			
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas						Unive			70 70
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas	s Brawija	aya Uni	versitas	Brawija	aya	Unive	rsitas	Braw	ijaya
	The boson from Proposition of	I had to be a partition of	- Downsto	and that		December		The second		Photos and	11-1-

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Br

awijaya awijaya awijaya LAMPIRAN 6 awijaya

awijaya Univer awijava Univer awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Uniy

awijaya Univ

awijaya Unive awijaya Unive awijaya Univer

awijaya Univer awijava Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer awijaya Univer awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

awiiava awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya Uni

awijaya

Universitas Brawijaya 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/ 06 65 /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)

Jabatan : 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.

> **SUB BAGIAN UMUM** EREGAWAIAN

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

awijaya Universitas prawijaya universitas prawijaya universitas prawijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

