

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**HENDRIAWAN**

**1811102431100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2022**

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**HENDRIAWAN**

**1811102431100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Oleh:

**HENDRIAWAN  
1811102431100**

Samarinda, 02 juli 2022

Telah disetujui oleh:  
Pembimbing,



**Hj. Askiah, S.E., M.Si**  
**NIDN: 0028037306**

---

**LEMBAR PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**


Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hendriawan  
Nim : 1811102431100  
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 02 Juli 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

**Susunan Penguji:**

Penguji I : Ermi Utami, S.E., M.E

(  )

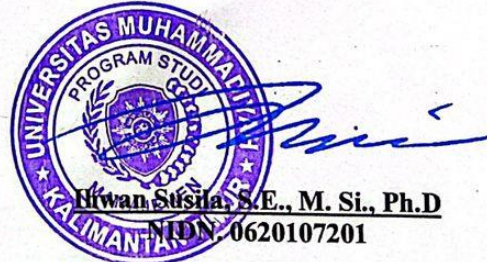
Penguji II : Hj. Askiah, S.E., M.Si

(  )

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Ketua  
Program Studi Manajemen



# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Hendriawan<sup>1</sup>, Hj. Askiah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: 1811102431100@umkt.ac.id

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel pada penelitian sebanyak 60 responden dari pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Teknik analisis data untuk uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis regresi linier sederhana dan uji T terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26.0. Berdasarkan proses statistik dengan menggunakan program SPSS, didapat hasil penelitian uji hipotesis dalam uji T (parsial) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan indikator yang paling berpengaruh ada pada motivasi kerja pada indikator pertama yaitu fisiologis yang mana gaji yang diterima setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan primer terhadap keluarga pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.

## Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at the Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. The sampling technique used in this study was to use a questionnaire or questionnaire distributed to employees of the Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. This research method uses a quantitative approach, with the number of samples in the study as many as 60 respondents from employees of the Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Data analysis techniques to test data quality using validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis techniques and T test on employee performance. Data processing in this study using SPSS 26.0. Based on the statistical process using the SPSS program, the results of the hypothesis test research in the T test (partial) show that work motivation significantly affects employee performance with the most influential indicator being work motivation on the first indicator, namely physiological where the salary received every month is able to meet the primary needs of the family of employees at the Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur.*

---

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia.

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kebenaran, dan waktu mereka, menurut (Ernawati and Rochmah, 2019). Menurut Kasmir dalam (Septiani, Sumardi Hr and Surianti, 2019) Menyatakan bahwa: “Pelaksanaan adalah akibat dari perbuatan yang tidak henti-hentinya telah dikerjakan agar menyelesaikan tanggung jawab dan bekerja dalam jangka waktu tertentu”. Kalimat di atas memiliki makna, eksekusi adalah konsekuensi dari pekerjaan seorang wakil dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab yang dibebankan setelah jangka waktu yang telah ditentukan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi harus memiliki pilihan untuk memperluas inspirasi kerja perwakilan karena inspirasi dapat mempengaruhi atau membantu orang lain untuk bergerak ke arah tertentu. Menurut (Sari and Masruroh, 2018) Eksekusi representatif yang berkembang lebih lanjut tidak dapat dipisahkan dari inspirasi kerja (daya pendorong atasan, membentuk keterampilan dan keahlian) dan disiplin kerja (sikap, norma, dan tanggung jawab, sedangkan kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan berpartisipasi dan berkolaborasi satu sama lain serta keakuratan hasil yang diterapkan.

Akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi. Faktor individu, seperti persyaratan, preferensi, dan kemampuan, dapat meningkatkan motivasi kerja yang representatif, sedangkan faktor hierarkis meliputi kompensasi, pengawasan, partisipasi, dan pekerjaan yang sebenarnya.

Motivasi kerja sangat esensial dalam keberadaan sebuah kantor atau organisasi karena dengan inspirasi yang ideal dan menimbulkan kinerja yang setinggi-tingginya, bagi memberdayakan motivasi kerja dapat membentuk tempat kerja yang memadai dan bugar, menurut (Nursyam and Rahmawati, 2021) Motivasi kerja yang representatif umumnya tidak dalam konteks yang teratur, oleh karena itu penting untuk melakukan usaha untuk mengembangkan inspirasi kerja ketika motivasi pekerja berkurang.

Perluasan inspirasi representatif harus dimungkinkan dengan berfokus pada kebutuhan pekerja, mulai dari kebutuhan primer hingga kebutuhan yang paling penting. kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan berbasis nilai, dan kebutuhan aktualisasi diri adalah semua faktor. Dengan fokus dan memperhatikan kebutuhan perwakilan dan menilai konsekuensi dari pekerjaan mereka, pergantian peristiwa dan kemajuan sebuah asosiasi tidak dapat disangkal dengan asumsi komponen kualitas pelaksanaan dewan memberikan dampak sebagai pendorong utama yang dapat maju dengan cepat seperti itu.

### **1.1. Motivasi Kerja (X1)**

Menurut Omollo dalam (Abdullah, Indrawati and Muninghar, 2020) Motivasi adalah kunci dari sebuah asosiasi yang bermanfaat untuk mengikuti kesesuaian pekerjaan dalam asosiasi dengan cara yang solid dan membantu untuk bertahan. Motivasi adalah memberikan arah atau tujuan yang benar, aset dan kompensasi untuk membuat mereka tetap terdorong dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda butuhkan. Keinginan individu untuk menunjukkan dirinya adalah motivasi tempat kerja yang representatif. Seorang pegawai yang kekurangan motivasi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya karena dia tidak akan dapat mencapai apa yang menginspirasinya. Terlepas dari apakah seseorang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, hasilnya tidak akan ideal.

Tujuan ini berhubungan dengan kebutuhan, bisa dikatakan tidak akan ada inspirasi dengan asumsi tidak ada kebutuhan yang nyata. Kehadiran inspirasi kerja yang terkandung dalam perwakilan yang disertai dengan eksekusi yang hebat adalah dua perspektif yang sangat dinanti oleh organisasi. Dengan tujuan agar kemajuan efisiensi kerja dapat tercapai (Nursyam and Rahmawati, 2021)

## 1.2. Kinerja (Y)

Menurut (Busro Muhammad, 2018) Pekerjaan seorang pekerja atau perwakilan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi disebut sebagai "kinerja". Hal ini dapat dilakukan secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tujuan dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Tentang kapasitas, tekad, kebebasan, kapasitas untuk menaklukkan masalah di dalam sejauh mungkin secara formal juga diberikan.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan eksplorasi kuantitatif dengan penjelasan bahwa analisis perlu mengukur seberapa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2018) adalah teknik penelitian mengingat cara berpikir positivisme yang digunakan dalam populasi atau tes tertentu, berbagai informasi menggunakan instrumen eksplorasi kuantitatif/faktual. Strategi kuantitatif mengharapkan untuk menguji spekulasi yang telah disusun. Teknik kuantitatif adalah sebagai angka-angka yang diperoleh dari perkiraan yang melibatkan skala pada faktor-faktor yang ditinjau.

### 2.1. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Budiarto, 2019) sampel penting bagi populasi untuk terkonsentrasi sehingga contoh harus memiliki opsi untuk mengatasi dan memberikan citra yang wajar dari populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling *probability sampling* yang dimana metode yang diambil yaitu metode *simple random sampling*. Dikarenakan jumlah populasi yang berjumlah 90 orang, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini berupa 67% objek yang terdapat dalam populasi atau sekitar 60 sampel dengan perhitungan dengan tabel persentase sebagai berikut:

**Tabel 1. Teknik Pengambilan Sampel**

Besarnya Populasi	Besar Sampel
0 – 100	100%
101 – 1.000	10%
1.001 – 5.000	5%
5.001 – 10.000	3%
>10.000	1%

Sumber (Arikunto, 2006)

### 2.2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2015) Skala Likert adalah tes yang mengukur mentalitas, kesimpulan, dan kesan keanehan seseorang atau sekelompok orang. Prosedur pengumpulan informasi yang dipilih adalah dengan memanfaatkan polling (survei) dengan memanfaatkan jenis acara. untuk membantu responden pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur untuk menjawab dan menyelesaikan jajak pendapat secara efektif dan cepat dengan memberikan tanda ( $\surd$ ) pada tempat yang disediakan. Peneliti membuat 2 (dua) polling untuk review ini, satu survei untuk mendapatkan informasi terkait Motivasi Kerja (variabel X) dan satu survei untuk mendapatkan informasi terkait Motivasi Kerja (variabel Y).

### 2.3. Teknik Analisis Data

Skala Likert digunakan dalam tinjauan ini untuk mengukur mentalitas, kesimpulan, dan kesan dari perwakilan atau responden pada Bansos Wilayah Kalimantan Timur, variabel X adalah inspirasi kerja dan variabel Y adalah pelaksanaan yang representatif. Menurut (Sugiyono, 2015) Skala Likert adalah tes yang mengukur mentalitas, kesimpulan, dan kesan keanehan seseorang atau sekelompok orang.

Jawaban pada instrumen penelitian menggunakan skala likert mempunyai gradasi seperti STS, TS, N, S DAN SS. Berikut tabel keterangan penilaian skala likert pada penelitian:

**Tabel 2. Skala Likert**

No	Keterangan	Singkatan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Netral	N	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2015)

### 3. HASIL DAN DISKUSI

#### 3.1. Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)**

No	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	R Tabel	Hasil Uji Validitas
X.1	0,664	0,2542	Valid
X.2	0,655	0,2542	Valid
X.3	0,617	0,2542	Valid
X.4	0,694	0,2542	Valid
X.5	0,761	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Data Peneliti 2022

Hasil uji validitas nilai r (*Corrected Item – Total Correlation*) dari kelima pernyataan variabel motivasi kerja lebih tinggi dari nilai r tabel:0,2542 ( $df = n - k = 60 - 2 = 58$  dan  $\alpha = 0,05$ ), menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	R Tabel	Hasil Uji Validitas
Y.1	0,523	0,2542	Valid
Y.2	0,755	0,2542	Valid
Y.3	0,765	0,2542	Valid
Y.4	0,715	0,2542	Valid
Y.5	0,699	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Data Peneliti 2022

Hasil uji validitas untuk nilai r hasil (*Corrected Item – Total Correlation*) pada lima pernyataan variabel kinerja karyawan lebih tinggi dari nilai r tabel : 0,2542 ( $df = n - k = 60 - 2 = 58$  dan  $\alpha = 0,05$ ), menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan valid.



### 3.2. Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

Sumber: Hasil Data Peneliti 2022

Nilai r Alpha: 0,715 > nilai Cronbach Alpha 0,6 maka 5 item pertanyaan variabel motivasi kerja adalah reliabel.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5

Sumber: Hasil Data Peneliti

Variabel kinerja pegawai: 0,728 > nilai Cronbach Alpha 0,6 maka 5 item pertanyaan variabel kinerja pegawai adalah reliabel.

### 3.3. Regresi Linier Sederhana

**Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.411	2.615		5.512	0.000
Motivasi Kerja	0.337	0.119	0.348	2.823	0.007

Sumber: Hasil Data Peneliti 2022

Nilai koefisien persamaan regresi ditunjukkan pada output ini. Persamaan regresi langsung yang digunakan dalam contoh ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = kinerja pegawai

X = motivasi kerja

Model persamaan regresi diturunkan dari output yang diperoleh:

$$Y = 14.411 + 0.337 X$$

- a. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 14,411, menunjukkan bahwa kasus akan benar jika variabel indeks motivasi kerja tidak mengalami perubahan atau tetap berpengaruh kepada kinerja pegawai sebesar 14,411%.

- b. Karena variabel indeks motivasi kerja (X) memiliki koefisien regresi sebesar 0,337, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,337% untuk setiap satu persen kenaikan indeks.

### 3.4.Uji T

**Tabel 8. Hasil Uji T**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5,512	0,000
Motivasi Kerja	2,823	0,007

**Sumber: Hasil Data Peneliti 2022**

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditafsirkan sebagai berikut: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial provinsi kalimantan timur. H diterima karena nilai signifikan motivasi kerja (X) adalah  $0,007 < 0,05$  dan t hitung sebesar 2,823 t tabel 2,000, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa:

Motivasi kerja sangat persuasif dalam Kinerja pegawai terhadap Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, karena motivasi akan memberdayakan individu atau perkumpulan untuk mengakui tujuan sepanjang hidup dan kehidupan sehari-hari. Selain itu, pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur didorong untuk meningkatkan presentasi mereka di tempat kerja dan meningkatkan keterampilan mereka di berbagai bidang.

Bekerja dengan kinerja yang baik, maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Pada penelitian ini, kinerja pegawai yang baik karena adanya motivasi yang mendukung, dan motivasi yang paling berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah Fisiologis, yang mana para pegawai merasa cukup atas gaji yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan primer keluarganya.

## SARAN DAN REKOMENDASI

Menilik konsekuensi dari penelitian motivasi kerja pada kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, peneliti mengusulkan beberapa hal yang harus dilihat oleh pihak-pihak yang terkait dengan peninjakan ini, antara lain:

- 1) Diharapkan Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur dapat secara sah menjaga dan lebih meningkatkan motivasi pegawai agar lebih baik dan efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Kalimantan dan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan juga bahwa variabel motivasi kerja akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Perlu adanya dilakukan penelitian lebih lanjut pada dengan memasukkan variabel tambahan selain yang telah diteliti dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Untuk penulis masa depan, peneliti merekomendasikan untuk menambahkan faktor bebas lainnya dengan tujuan akhir untuk melihat dampak motivasi kerja pada kinerja pegawai, sehingga hasil yang dicapai dapat lebih ideal dan memberikan pengalaman yang lebih luas.

## REFERENSI

- Ardista, R. (2021) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor', *Parameter*, 6(1), pp. 38–49. doi:10.37751/parameter.v6i1.160.
- Arikunto (2006) 'Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)'. Rineka Cipta.
- Busro Muhammad (2016) 'teori-teori manajemen sumber daya manusia'. Malang, Jawa timur: kencana jakarta.
- Busro Muhammad (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pert. Edited by riefmanto. jakarta: prenadamedia grup.
- Drs. danang sunyoto (2012) 'manajemen sumber daya manusia'. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ernawati, F.Y. and Rochmah, S. (2019) 'PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal)', *Jurnal Stie Semarang*, 11(02), pp. 48–59. doi:10.33747/stiesmg.v11i02.366.
- Habdullah, K., Indrawati, M. and Muninghar, M. (2020) 'PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA INSTANSI, TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN BOJONEGORO', *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5). doi:10.52160/ejmm.v4i5.398.
- Hotiana, N. and Febriansyah (2018) 'Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri)', *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas UNIAT*, 3(1), pp. 27–39. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/259366-pengaruh-motivasi-dan-stres-kerja-terhad-adf67e0b.pdf>.
- Mangkunegara Anwar Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Nursyam, N. and Rahmawati, D. (2021) 'Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan', *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2). doi:10.36090/e-dj.v2i2.920.
- Prof. Dr. lijan poltak sinabela (2016) 'manajemen sumber daya manusia'. bumi aksara.
- Qodri, I.H. (2018) *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda*, *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*.

- Rony, M. (2021) *PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA*. samarinda.
- Sari, M. and Masruroh, F. (2018) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang', *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), pp. 36–51.
- Septiani, I., Sumardi Hr and Surlanti (2019) 'PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN INDRAMAYU', *Jurnal Investasi*, 5(2). doi:10.31943/investasi.v5i2.26.
- sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edited by sugiyono. bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono (2015) 'Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D'.
- Wilson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by T.P. 1. Bandung: Erlangga.

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

*by* Hendriawan Np 2410

---

**Submission date:** 24-Oct-2022 11:45AM (UTC+0800)

**Submission ID:** 1933571494

**File name:** TURNITIN\_JURNAL\_HENDRIAWAN\_1811102431100.docx (58.26K)

**Word count:** 1988

**Character count:** 12574

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

## ORIGINALITY REPORT



## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.ut.ac.id">repository.ut.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://ejurnal.seminar-id.com">ejurnal.seminar-id.com</a> Internet Source	1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
8	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	1%

[eprints.kwikkiangie.ac.id](http://eprints.kwikkiangie.ac.id)