

TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK-LIFE BALANCE*, PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP *HUSTLE CULTURE* DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI KALIMANTAN SELATAN DAN KALIMANTAN TENGAH Up3 PALANGKA RAYA



Diajukan Oleh :

MARIANI IKA WARDANI
NIM : 1262200024

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK-LIFE BALANCE*, PRODUKTIVITAS KERJA
TERHADAP *HUSTLE CULTURE* DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI KALIMANTAN SELATAN DAN
KALIMANTAN TENGAH UP3 PALANGKA RAYA**

TESIS

**Untuk memenuhi Sebagian persyaratan
Guna mencapai gelar Magister Manajemen**



diajukan oleh:

MARIANIKA WARDANI

NIM: 1262200024

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK-LIFE BALANCE*, PRODUKTIVITAS KERJA
TERHADAP *HUSTLE CULTURE* DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI KALIMANTAN SELATAN DAN
KALIMANTAN TENGAH UP3 PALANGKA RAYA

diajukan oleh:

MARIANIKA WARDANI

NIM: 1262200024

Disetujui untuk diuji:

Surabaya, Sabtu 06 Januari 2024

Dosen Pembimbing I : Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

Dosen Pembimbing II : Dr. Sumiati, MM.



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024

TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK-LIFE BALANCE*, PRODUKTIVITAS KERJA
TERHADAP *HUSTLE CULTURE* DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI KALIMANTAN SELATAN DAN
KALIMANTAN TENGAH UP3 PALANGKA RAYA

dijukan oleh:

MARIANI IKA WARDANI

NIM: 1262200024

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal 06 Januari 2024

Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. H. Slamet Riyadi., M.Si., Ak., CA
Anggota : Dr. Riyadi Nugroho, MM
Anggota : Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM



Dekan



Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA
NPP. 20220930319

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya-lah sehingga saya dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK-LIFE BALANCE*, PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP *HUSTLE CULTURE* DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI KALIMANTAN SELATAN DAN KALIMANTAN TENGAH UP3 PALANGKA RAYA” dengan baik dan tepat waktu walaupun ada beberapa halangan. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan strata 2 (dua) pada Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Pada proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini, saya mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu saya selama ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya dari hati yang paling dalam kepada:

1. Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dosen Pembimbing I, saya sangat berterima kasih atas segala masukan dan saran yang diberikan dalam penulisan tesis ini.
2. Dr. Sumiati, MM selaku Dosen Pembimbing II, saya sangat berterima kasih atas segala masukan dan saran yang diberikan dalam penulisan tesis ini.
3. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menempuh jenjang Pendidikan Magister Manajemen di kampus ini.
4. Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, memberikan pandangan luas kepada saya apa itu kerja keras dan semangat juang dalam berproses sehingga saya dapat menyelesaikan Pendidikan Magister Manajemen ini sampai selesai.
5. Dr. Ec. Ida Ayu Sri Brahmayanti, MM. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, memberikan pandangan luas kepada saya apa itu kerja keras dan semangat juang dalam berproses sehingga saya dapat menyelesaikan Pendidikan Magister Manajemen ini sampai selesai.
6. Prof. Dr. Siti Mujanah, MBA, Ph.D selaku Kepala Program Magister Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah membimbing serta banyak memberikan masukan dalam kelancaran proses perkuliahan.
7. Orang tua, saudara serta keluarga yang selalu sabar dalam memberikan *support* dan juga nasihat yang berguna sehingga mencapai kesuksesan saya.
8. Keluarga Besar Magister Manajemen 57 sebagai teman seperjuangan yang saling memberikan *support* selama masa perkuliahan hingga saat penelitian tesis ini berlangsung
9. Kepada semua pihak terlibat dalam penulisan tesis ini yang tidak bisa sebutkan satu persatu saya ucapkan terima kasih banyak karena telah membantu dalam kelancaran penulisan tesis ini hingga selesai..

Terlepas dari semua itu, saya menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, karena manusia tidak akan mungkin luput dari yang namanya kesalahan. Oleh karena itu, saya mengharapkan saran dari pembaca demi kesempurnaan tesis ini. Akhir kata, saya berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi para pembaca.

Surabaya, 6 Januari 2023
Penulis,

(Mariani Ika Wardani)

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Mariani Ika Wardani
NIM : 1262200024
alamat : Rungkut Mejoyo Utara Gg IV Blok AF No. 39

menyatakan bahwa "Tesis" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan MM-UNTAG Surabaya dengan judul:

"PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK-LIFE BALANCE*, PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP *HUSTLE CULTURE* DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI KALIMANTAN SELATAN DAN KALIMANTAN TENGAH UP3 PALANGKA RAYA"

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggungjawab Pembimbing dan atau Pengelola Fakultas tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dan paksaan dari siapapun.

Surabaya, 6 Januari 2024

Hormat saya,



(Mariani Ika Wardani)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 43 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpustakaan@unta-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mariani Ika Wardani
NBI/ NPM : 1262200024
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Karya : Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/Praktek*

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja, *Work-life Balance*, Produktivitas Kerja terhadap *Hustle Culture* dan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah UP3 Palangka Raya

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Nonexclusive Royalty - Free Right*), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada tanggal : 10 Januari 2024

Yang Menyatakan,



(Mariani Ika Wardani)

Coret yang tidak perlu

ABSTRACT

A reputable company is characterized by its ability to effectively plan and organize human resources as an integral part of a productive workforce, contributing to the realization of organizational objectives. This study seeks to provide empirical evidence on the influence of Work Motivation, Work Life Balance, and Work Productivity on Hustle Culture and Employee Performance. The research population encompasses employees at PT PLN (PERSERO) Main Distribution Unit for South Kalimantan and Central Kalimantan UP3 Palangka Raya. Using the Slovin formula, a sample of 100 respondents was selected. Hypothesis testing employed the Structural Equation Model (SEM) based on the Partial Least Squares (PLS) approach.

Analyzing 7 hypotheses revealed that 2 were accepted, while the remaining 5 were rejected. Notably, work motivation and work-life balance were found to have an insignificant impact on hustle culture, contrasting with work productivity, which exhibited a significantly positive influence on hustle culture. Additionally, work motivation, work-life balance, and hustle culture were not found to significantly affect employee performance, in contrast to work productivity, which displayed a noteworthy positive impact on employee performance. These findings underscore the nuanced relationships between motivational factors, work-life balance, productivity, hustle culture, and employee performance within the specific context of PT PLN (PERSERO) Main Distribution Unit for South Kalimantan and Central Kalimantan UP3 Palangka Raya.

Keywords: Work Motivation, Work-Life Balance, Work Productivity, Hustle Culture, Employee Performance

RINGKASAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini tenaga kerja memiliki peran penting dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih untuk mendukung pengembangan perusahaan. Organisasi juga mampu untuk menjalankan fungsi sosial secara internal maupun eksternal agar menjamin kesejahteraan para anggotanya yang akan berdampak pada perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu merencanakan dan mengorganisasi dengan tepat dan terencana terkait SDM yang terlibat sebagai bagian dari tenaga kerja yang produktif dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi Kerja Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut.

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau Work Life Balance. Dengan baik, salah satunya adalah Work Life Balance. Hal ini harus disadari oleh perusahaan karena karyawan bukan hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, jadi sebisa mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan. Karier pegawai dan kompetensi pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas. Tingkat produktivitas kerja akan memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Karena dalam pembinaan kepegawaian diperlukan penempatan pegawai sesuai kompetensi, adanya jaminan karier dan ukuran produktivitas kerja yang terukur.

Hustle culture merupakan fenomena yang menyebabkan pengutamaan pekerjaan di atas segala aspek kehidupan lain untuk mencapai produktivitas demi kesuksesan dini (Suryanto, 2022). Hustle culture merupakan gaya hidup populer di kalangan para karyawan perusahaan yang menganggap dirinya akan sukses jika banyak bekerja tanpa mementingkan waktu istirahat. Tanpa disadari gaya hidup tersebut sama dengan workaholism yang memaksa seseorang untuk terus bekerjasetiap hari. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro & Susanty 2012; Sanjangbati, 2013; Nisyak 2016). Oleh karena itu, penelitian ini dirancang dengan tujuan khusus untuk menyelidiki bagaimana motivasi kerja, work-life balance, dan produktivitas kerja baik secara individu maupun kombinasi, mempengaruhi pembentukan hustle culture. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari hustle culture yang dibentuk melalui ketiga elemen tersebut terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks karyawan di PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Kalimantan Selatan Dan Kalimantan Tengah UP3 Palangka Raya.

Motivasi Kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator menurut Afandi (2018), yakni Balas Jasa (X1.1), Kondisi Kerja (X2.2), Fasilitas Kerja (X2.3), Prestasi Kerja (X2.4), dan Pengakuan dari Atasan (X2.5). work-life balance diukur menggunakan 3 indikator yakni, Time Balance (X2.1), Involvement (X2.2), dan Satisfaction Balance (X2.3). Produktivitas Kerja diukur dengan menggunakan 6 indikator menurut Sutrisno (2019), yakni Kemampuan (X3.1), Meningkatkan Hasil yang dicapai (X3.2), Semangat Kerja (3.3), Pengembangan Diri (X3.4), Mutu (X3.5), dan Efisiensi (X3.6). Hustle Culture diukur dengan menggunakan Kecanduan Bekerja (Workaholic). Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan 5 indikator menurut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji) yakni, Kualitas (Y.1), Kuantitas (Y.2), Ketepatan Waktu (Y3), Ekeftivitas (Y4) dan Kemandirian (Y5). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif antara variabel eksogen (motivasi kerja, work life balance, produktivitas kerja,) terhadap variabel endogen (hustle culture dan kinerja karyawan). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah UP3 Palangka Raya. Selanjutnya data diperoleh akan dianalisis menggunakan Smart-PLS.

Dari hasil analisis terhadap 7 hipotesis, ditemukan bahwa 2 hipotesis diterima, sementara 5 lainnya ditolak. Menariknya, motivasi kerja dan produktivitas kerja dinilai tidak memiliki dampak signifikan terhadap hustle culture, berbeda dengan work-life balance yang menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap hustle culture. Selanjutnya, motivasi kerja, work-life balance, dan hustle culture tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan produktivitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah UP3 Palangka Raya.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut (1) Variabilitas tingkat motivasi di antara karyawan juga dianggap tidak menjadi faktor penentu utama dalam partisipasi mereka dalam Hustle Culture. (2) Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perhatian pada keseimbangan hidup dapat memengaruhi penilaian kualitas hidup, kebahagiaan, dan kesejahteraan pribadi, dan dapat mengurangi dorongan untuk terlibat dalam intensitas kerja tinggi yang terkait dengan Hustle Culture. (3) Faktor-faktor lainnya, seperti kebijakan perusahaan, tekanan dari rekan kerja, dan aspek-aspek budaya organisasi, diakui memiliki pengaruh yang lebih besar dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan terkait dengan Hustle Culture. (4) Faktor-faktor lain di luar motivasi kerja, seperti kebijakan perusahaan, dinamika tim, dan lingkungan kerja, diidentifikasi sebagai mungkin penentu utama sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan dan tugas mereka. (5) Meskipun diasumsikan bahwa work life balance berpengaruh pada kinerja karyawan, hasil penelitian tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. (6) Temuan menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya efisiensi dalam menjalankan tugas sehari-hari dan kualitas pekerjaan sebagai faktor penentu utama kinerja karyawan. (7) Meskipun diharapkan bahwa Hustle Culture akan berpengaruh pada kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan sebaliknya. Variasi dalam cara karyawan menafsirkan dan mengadopsi Hustle Culture, bersama dengan faktor-faktor organisasional seperti dukungan manajemen, kebijakan perusahaan, dan norma budaya, diidentifikasi sebagai potensi penyebab ketidaksignifikan pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut (1) Melakukan kajian mendalam terhadap kebijakan perusahaan yang mungkin memengaruhi intensitas kerja karyawan dalam konteks hustle culture. (2) Memperluas penelitian untuk menyelidiki faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan dukungan organisasional yang mungkin memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja karyawan. (3)

Mengidentifikasi elemen spesifik dalam work life balance yang secara mendalam guna memahami keterkaitannya dengan hustle culture. (4) Mengeksplorasi variasi individual dalam nilai dan prioritas terkait dengan work life balance dan bagaimana hal tersebut memoderasi hubungannya dengan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM.....	ii
PERSETUJUAN	iii
PENETAPAN PANITIA.....	iv
PRAKATA.....	v
SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS	vii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
RINGKASAN	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2. Motivasi Kerja.....	10
2.1.3. <i>Work-life Balance</i>	12
2.1.4. Produktivitas Kerja.....	14
2.1.5. <i>Hustle Culture</i>	16
2.1.6. Kinerja Karyawan.....	17
2.2. Penelitian Terdahulu	19
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	25
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	25
3.2. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB IV METODE PENELITIAN	29
4.1. Rancangan Penelitian	29
4.2. Subyek Penelitian.....	29
4.3. Definisi Variabel dan Operasional Variabel	29
4.4. Instrument Penelitian dan Desain Kuesioner.....	31
4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
4.6. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	32
4.7. Teknik Analisis Data.....	32
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
5.1. Data Penelitian	37
5.2. Karakteristik Responden	38
5.3. Analisis dan Hasil Penelitian	39

5.4. Pembahasan.....	46
5.3.1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap <i>Hustle Culture</i>	46
5.3.2. <i>Work-life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Hustle Culture</i>	47
5.3.3. Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap <i>Hustle Culture</i>	47
5.3.4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	48
5.3.5. <i>Work-life Balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	48
5.3.6. Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	49
5.3.7. <i>Hustle Culture</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	50
BAB VI PENUTUP	51
6.1. Simpulan	51
6.2. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	53
Lampiran 1 <i>Mapping</i> Penelitian Terdahulu	57
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 3 Data Hasil Kuesioner.....	67
Lampiran 4 Hasil Analisis Data	82
Lampiran 5 Jurnal <i>Publish</i>	89
Lampiran 6 Kartu Bimbingan	90

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Bobot Penilaian Instrument.....	31
Tabel 5.1	Hasil Analisis Deskriptif Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 5.2	Hasil Analisis Deskriptif Usia Responden	38
Tabel 5.3	Hasil Analisis Deskriptif Lama Bekerja Responden	39
Tabel 5.4	<i>Outer Loading</i>	40
Tabel 5.5	<i>Average Varian Extracted (AVE)</i>	41
Tabel 5.6	<i>Fornell-Larcker</i>	41
Tabel 5.7	<i>Cross Loading</i>	42
Tabel 5.8	<i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	42
Tabel 5.9	<i>R-Square</i>	44
Tabel 5.10	Hasil Uji Hipotesis	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 5.1 <i>Outer dan Inner Model</i>	39
Gambar 5.2 <i>Outer Model</i>	40
Gambar 5.3 <i>Inner Model</i>	43