

MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN PADA KINERJA KARYAWAN PT. KOKOH ANUGERAH NUSANTARA

Venesa dan Sonata Christian

International Business Management, Universitas Ciputra

E-mail: venesa@student.ciputra.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to find out the effect of work motivation and leadership on the performance of employees of PT. Kokoh Anugerah Nusantara. This research was held because the of sales targets wer not achieved appeared as one of the biggest problem. The independent variables are work motivation (X1) and leadership (X2) while the dependent variable in this research is employee performance. This research used quantitative approach with saturated sample method. There are 35. samples taken in this research, they are the employees PT. Kokoh Anugerah Nusantara office. The questionnaire contains statements assessed by respondents in accordance with the filling alloy using the Likert scale. The hypothesis was tested by using multiple linear regression analysis assisted with SPSS. The results of this study showed that motivation of work and leadership influence partially on employee performance.*

Keywords: *Work Motivation, Leadership, Employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kokoh Anugerah Nusantara karena adanya masalah yaitu target penjualan yang tidak tercapai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang yang merupakan karyawan kantor dari PT. Kokoh Anugerah Nusantara. Data penelitian berupa data data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh para responden yang bersangkutan. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang dinilai oleh responden sesuai dengan paduan pengisian menggunakan skala likert. Hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dibantu dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk yang terus meningkat setiap tahunnya. Peningkatan jumlah penduduk tersebut akan berdampak terhadap peningkatan kebutuhan mendasar manusia. Kebutuhan terhadap rumah akan meningkat setiap tahun.

Saat ini kebutuhan perumahan memang belum dapat dipenuhi oleh para pengembang, namun dengan adanya peluang pasar yang sangat besar mendorong bertambahnya pelaku bisnis di bidang tersebut. Salah satunya adalah PT. Kokoh Anugerah Nusantara yang berdiri pada tahun 2012 sebagai perusahaan pengembang yang membangun perumahan *landed* beton khusus untuk kalangan ekonomi menengah ke bawah.

Kinerja perusahaan PT. Kokoh Anugerah Nusantara saat ini belum maksimal. Hal ini ditunjukkan oleh kecenderungan tidak tercapainya target bulanan yang diberikan kepada karyawan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2017.

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti faktor motivasi kerja dan kepemimpinan dari karyawan PT. Kokoh Anugerah Nusantara. Hal ini dilandasi dari diskusi peneliti dengan CEO atau pemilik perusahaan yang kemudian menyimpulkan bahwa perusahaan dirasa perlu meningkatkan kinerja dari segi faktor motivasi kerja dan kepemimpinan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015). Teori motivasi terbaik menurut Robbins dan Judge (2015) adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menyebutkan bahwa terdapat lima hierarki kebutuhan di dalam setiap manusia, yaitu :

1. Fisiologis, yang meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan karyawan.
2. Keamanan, yang meliputi kebutuhan dan keselamatan kerja karyawan.
3. Sosial, yang meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan dalam lingkungan kerja karyawan.
4. Penghargaan, yang meliputi faktor internal (harga diri, kemandirian, dan pencapaian karyawan) serta faktor eksternal (status, penghargaan dan perhatian terhadap karyawan).
5. Aktualisasi diri, yang meliputi dorongan dari perusahaan yang mampu membentuk karyawan untuk mencapai potensi mereka.

Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2015:249) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mencapai visi dan tujuan yang ditetapkan.

Siagian (dalam Ramadhani, 2016) berpendapat, terdapat tujuh indikator kepemimpinan yang harus dimiliki pimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Kinerja

Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam

suatu periode tertentu.

Dalam Robbins dan Judge (2015) dituliskan bahwa karyawan adalah pribadi yang bekerja kepada pemberi pekerjaan baik sebagai karyawan tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Indikator pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada pandangan Setiawan dan Kartika (dalam Widayaningtyas, 2016), yaitu:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Karyawan PT. Kokoh Anugerah Nusantara terbagi menjadi dua divisi yaitu karyawan kantor dan karyawan lapangan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Kokoh Anugerah Nusantara yang berjumlah 35 orang. Peneliti tidak menyertakan karyawan lapangan dalam populasi dikarenakan kebanyakan karyawan lapangan merupakan karyawan borongan sehingga tidak tetap jumlahnya.

Teknik pengambilan sampel (*sampling*) yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dalam penelitian ini, pertimbangan peneliti dalam menentukan sampel yaitu:

1. Keterkaitan subjek atas indikator tidak tercapainya target penjualan pada tahun 2017 PT. Kokoh Anugerah Nusantara
2. Keterkaitan subjek dengan kepemimpinan CEO (*Chief Executive Officer*) PT. Kokoh Anugerah Nusantara
3. Kemampuan literasi subjek

Atas dasar pertimbangan diatas, peneliti memutuskan untuk melibatkan 35 orang karyawan kantor PT. Kokoh Anugerah Nusantara untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh para responden yang bersangkutan.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui perusahaan dan studi kepustakaan yang berkaitan dengan informasi, referensi, serta penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan variabel penelitian.

Definisi Variabel Penelitian (Tabel 1)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi Kerja (X_1)	Robbins dan Judge (2015) Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan	Indikator mengacu pada teori motivasi Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2015:128): 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan penerimaan dalam lingkungan kerja 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan pengembangan diri
Kepemimpinan (X_2)	Robbins dan Judge (2015:249) Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin mengarahkan karyawannya untuk mencapai visi dan tujuan yang ditetapkan.	Indikator mengacu pada pandangan Siagian (dalam Ramadhani, 2016): 1. Iklim saling mempercayai. 2. Penghargaan terhadap ide bawahan. 3. Memperhitungkan perasaan para bawahan. 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan. 5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan. 6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya. 7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.
Kinerja (Y)	Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	Indikator mengacu pada pandangan Setiawan dan Kartika (dalam widayaningtyas, 2016): 1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran. 4. Kerjasama antar karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti.

Uji Instrumen Penelitian

Validitas

Uji validitas ini menggunakan angka korelasi Pearson dimana tiap indikator terhadap total indikator mempunyai tingkat kesalahan yang dapat ditolerir yaitu sebesar 5%. Bila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dikatakan valid (Sugiyono, 2016:125).

Reliabilitas

Variabel dapat dikatakan *reliable* apabila *cronbach alpha* $\geq 0,6$ (Sugiyono, 2016:130).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik seperti dicantumkan dalam lampiran. Semua kriteria terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear

Hasil analisis regresi linear dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	Konstanta
Motivasi Kerja (X_1)	0,324	0,945
Kepemimpinan (X_2)	0,473	

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Persamaan regresi yang dapat disusun adalah:

$$Y = 0,945 + 0,324X_1 + 0,473X_2 + 0,334$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $a = 0,945$ mengandung pengertian bahwa perpotongan garis regresi pada sumbu vertical (Y) terletak pada 0,945. Nilai ini tidak tergantung pada nilai variabel bebas (Motivasi kerja dan Kepemimpinan) nilai ini juga berarti bahwa apabila PT. KAN Surabaya tidak memperhatikan aspek Motivasi kerja dan Kepemimpinan, maka Kinerja karyawan PT. KAN hanya sebesar 0,945.
2. $B_1 = 0,324$, nilai ini mengandung pengertian bahwa apabila penilaian karyawan atas X_1 (Motivasi kerja) naik sebesar satu satuan, maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan PT. KAN sebesar 0,324.
3. $B_2 = 0,473$, nilai ini mengandung pengertian bahwa apabila penilaian karyawan atas X_2 (Kepemimpinan) naik sebesar satu satuan, maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan PT. KAN sebesar 0,473.

Sehingga dari analisa regresi linear berganda tersebut di atas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. KAN.

Uji Hipotesis

Uji F

Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11,501	2	5,751	51,439	,000 ^b
Residual	3,577	32	,112		
Total	15,079	34			

a, Dependent Variable: Kinerja (y)

b, Predictors: (Constant), Kepemimpinan (x2), Motivasi Kerja (x1)

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dari tabel analisa hasil uji F pada Tabel 3, terlihat bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. KAN.

Uji t

Hasil uji t dapat dilihat dalam Tabel 4.

Tabel 4. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,945	,285		3,310	,002

Motivasi Kerja (x1)	,324	,124	,407	2,612	,014
Kepemimpinan (x2)	,473	,146	,504	3,236	,003

a, Dependent Variable: Kinerja (y)

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji t dari:

1. Variabel Motivasi kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,014 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,000. Hal ini menunjukkan secara parsial Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. KAN.
2. Variabel Kepemimpinan (X_2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,003 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,000. Hal ini menunjukkan secara parsial Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. KAN.

Uji Koefisien Kolerasi Berganda (R) dan Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.763	.748	.33436

a, Predictors: (Constant), Kepemimpinan (x2), Motivasi Kerja (x1)

b, Dependent Variable: Kinerja (y)

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan di atas didapatkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,873. Nilai ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang masuk dalam kategori kuat antara Kinerja karyawan PT. KAN (Y) dengan variabel Motivasi kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2). Angka R Square adalah 0,763. Artinya variasi (naik turunnya) Kinerja karyawan PT. KAN (Y), mampu di terangkan oleh perubahan variabel Motivasi kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama sebesar 76,3 %, sementara itu sisanya yaitu sebesar 13,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Kokoh Anugerah Nusantara atau biasa disebut dengan PT. KAN didirikan dengan akte notaris H. Sunarto, SH.MH. No 57 tanggal 15 Agustus Tahun 2012 dan disahkan Kemenhukham RI. Sebagai perusahaan yang berkomitmen untuk pembangunan rumah yang terjangkau dan berkualitas bagi masyarakat berpenghasilan rendah di seluruh Indonesia. Perumahan PT. KAN yang bernama Puri Kokoh berlokasi di Desa Tambakagung, kec. Puri, Kab. Mojokerto, Jawa Timur. Untuk saat ini, menyediakan lahan, membangun serta memasarkan produknya sendiri. Namun tidak menutup kemungkinan kerja sama dengan pihak lain di masa depan. Kinerja perusahaan PT. KAN saat ini belum maksimal. Hal ini ditunjukan oleh kecenderungan tidak tercapainya target bulanan yang diberikan kepada karyawan. PT. KAN perlu meningkatkan kinerja perusahaan guna meningkatkan penjualannya, agar dapat mengikuti perkembangan bisnis saat ini.

Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kantor PT. KAN. Jumlah sampel

dalam penelitian adalah 35 orang. Teknik pengambilan sampel (*sampling*) yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan pada tanggal 2 April sampai dengan 13 April 2018. Setelah data dikumpulkan, kemudian dilakukan rekapitulasi dan pengolahan data.

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Adapun karakteristik responden penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Untuk karakteristik berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden dengan jenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan jenis kelamin perempuan dengan presentasi 71,1 %. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, jumlah responden dengan lama bekerja 2-3 tahun adalah yang paling banyak, dengan persentase 60%. sementara responden dengan lama bekerja <1 tahun adalah yang paling sedikit, dengan presentase 8,6%.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. KAN

Variabel Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yang dapat diartikan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. KAN. Hal ini dapat membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. KAN dapat diterima, serta rumusan masalah pertama dalam penelitian ini juga dapat terjawab.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pawirosumarto *et al.* (2016); Salutondok dan Soegoto (2015); dan Rukmana (2016); yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja adalah positif, yang berarti bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan, maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan PT. KAN.

Nilai mean variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 3,704. Nilai ini mendekati skor 4, sehingga bisa dikatakan bahwa motivasi karyawan PT. KAN adalah baik. Meskipun demikian tetap diperlukan upaya untuk melakukan perbaikan terhadap aspek motivasi kerja, khususnya pada indikator yang masih mempunyai nilai rendah, yaitu “Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan” dan “Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan”. Bentuk perbaikan terhadap aspek motivasi kerja ini adalah hendaknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan lagi kondisi karyawan dan memberikan pujian setiap kali karyawan memberikan hasil yang baik. Masalah promosi jabatan juga perlu untuk dievaluasi lagi agar dalam memberikan promosi, perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan yang memenuhi persyaratan untuk menerima promosi jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kokoh Anugerah Nusantara.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kokoh Anugerah Nusantara.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya untuk meneliti PT. Kokoh Anugerah Nusantara dan tidak dapat dijadikan tolak ukur untuk *developer* lainnya di Indonesia. Hal ini disesuaikan dengan kondisi dan relevansinya dengan objek yang diteliti.

Saran Kepada Perusahaan PT. Kokoh Anugerah Nusantara

Dalam faktor motivasi kerja, perusahaan PT. Kokoh Anugerah Nusantara diharapkan untuk membuat SOP (*standart operational procedure*) untuk *reward* / penghargaan terhadap karyawan berprestasi SOP untuk promosi karyawan, membuat job description yang jelas untuk karyawan. Serta mengadakan *family gathering* setahun sekali dan melakukan evaluasi kinerja per 6 bulan 1x.

Dalam faktor kepemimpinan, Pimpinan perusahaan hendaknya mengembangkan gaya kepemimpinan partisipatif agar karyawan lebih terdorong untuk berkontribusi terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan, serta lebih melibatkan karyawan dalam rapat agar dapat memberikan karyawan kesempatan untuk memberikan *feedback* atau saran terhadap perusahaan. Pimpinan perusahaan juga diharapkan agar memaparkan visi dan misi perusahaan secara rutin kepada karyawan, sehingga karyawan mengetahui arah perusahaan dan akan bekerja sesuai dengan arah perusahaan tersebut, melakukan team building setiap 6 bulan 1x, dan rapat tahunan disetiap awal tahun.

Saran Kepada Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini khusus hanya meneliti dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kokoh Anugerah Nusantara dalam penelitian. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat lebih banyak membahas variabel lainnya yang terkait dengan kinerja karyawan, seperti : kemampuan dan keahlian serta kepribadian karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldwin, Bommer, & Rubin . (2013). *Managing Organizational Behaviour* . New York: McGraw-Hill Irwin.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE .
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuranchie , E. B., & Amponsah, K. (2015). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2) 255-309.
- Mandiri Institute. (2017). Industry Update Property Perumahan. *Office of Chief Economist* , Vol.2 .
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2016). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia . *International Journal of Law and Management* , Vol. 59, No. 4 .
- Priyatno , D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* . Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ramadhani, D. S., & Dwihartanti , M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol.5, No.2.
- Robbins , S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukmana, R. (2016). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai serta Implikasinya pada Kualitas Perencanaan Pembangunan. *Kontigensi*, Vol. 4, No.1 .
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong . *Jurnal EMBA* , Vol. 3, No.3 .
- Santoso , S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Wijaya Panca Sentosa Food. *Agora*, Vol. 3 No.1 .

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadinata, F., Agam, F., & Suparman, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayaningtyas, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol.5 No.5.

LAMPIRAN

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N	Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35,0000
		Std. Deviation	,32437559
Most Extreme Differences		Absolute	,101
		Positive	,049
		Negative	-,101
Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed)		,101,200 ^{c,d}	

a, Test distribution is Normal,

b, Calculated from data,

c, Lilliefors Significance Correction,

d, This is a lower bound of the true significance,

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,945	,285		3,310	,002		
	Motivasi Kerja (x1)	,324	,124	,407	2,612	,014	,305	3,278
	Kepemimpinan (x2)	,473	,146	,504	3,236	,003	,305	3,278

a, Dependent Variable: Kinerja (y)

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Tabel 8 Uji heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,275	,166		1,661	,107
Motivasi Kerja (x1)	,060	,072	,262	,828	,414
Kepemimpinan (x2)	-,069	,085	-,258	-,817	,420

a. Dependent Variable: absres

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Tabel 9 Uji Linearitas Motivasi Kerja Dengan Kinerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Between (Combined)	12,236	16	,765	4,841	,001
Motivasi Kerja Groups Linearity	10,331	1	10,331	65,401	,000
Deviation from Linearity	1,905	15	,127	,804	,662
Within Groups	2,843	18	,158		
Total	15,079	34			

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Tabel 10 Uji linearitas Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (y) * Kepemimpinan (x2) Between (Combined) Groups	14,112	22	,641	7,963	,000
Linearity	10,739	1	10,739	133,306	,000
Deviation from Linearity	3,374	21	,161	1,994	,099
Within Groups	,967	12	,081		
Total	15,079	34			

Sumber: Data Primer diolah (2018)