

PENGARUH DIMENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI STUDY PADA PT JANU PUTRA SEJAHTERA

Irda Aan Setyawan dan Wahyu Purwanto
Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha
Email : anelphast@yahoo.co.id

Abstract

This research is to analyze the effect dimensions of leadership to employees mediated by the motivation of research at PT. Janu Putra Sejahtera. In this study the population of the company PT. Janu Putra Sejahtera with the criteria of being a permanent employee or having worked more than 1 year. From the predetermined assessment, there were 216 employees. The sampling technique uses a purposive sampling technique of 80 respondents. The method of data collection uses a questionnaire method with a Likert scale. The data analysis technique used is path analysis.

The results of the study show that Motivation (Y1) acts as a mediator between interpersonal roles (X1) of leaders and employee performance (Y2). This is evidenced by the indirect coefficient value of 0.132 greater than the direct coefficient value of 0.113. The results also prove that Motivation (Y1) acts as a mediator between the role of informational (X2) leaders and employee performance (Y2). This is evidenced by the indirect effect coefficient of 0.299 greater than the direct coefficient value of 0.198. Motivation (Y1) acts as a mediator between decisional roles (X3) of leaders and employee performance (Y2). This is evidenced by the indirect coefficient value of 0.249 greater than the direct coefficient value of 0.164. From the results of this study it can be concluded that through motivation, the role of dimensions will be more effective in improving the performance of employees of PT. Janu Putra Sejahtera.

Keywords: *Interpersonal, Informational, decisional, motivation, performance*

PENDAHULUAN

PT Janu Putra Sejahtera adalah salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak dibidang *farming*, khususnya dibidang peternakan ayam . Unit-unit yang berada diperusahaan ini sebagian besar saling terintegrasi satu sama lain. Adapun unit unit yang saling terhubung adalah unit *Breeding*, unit *Hatchery*, unit Kemitraan, unit Jaya Medika dan unit *Trading*. Unit lain yang juga dimiliki oleh PT. Janu Putra Sejahtera adalah unit *Layer* dan unit Pasaraya.

Suatu perusahaan mampu bersaing dan berkembang dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Salah satu diantaranya adalah kinerja karyawan. Peranan kinerja karyawan menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang

dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Namun pada praktek sebenarnya, kedisiplinan karyawan mulai menurun hal ini dapat dilihat pada gejala-gejala yang ada seperti banyaknya karyawan yang datang terlambat, keluar saat jam kerja tanpa izin, penyalahgunaan fasilitas kantor dll. Selain itu tingkat kegigihan karyawan dan kualitas kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai. Berdasarkan hal tersebut, ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan dan motivasi.

Menyadari begitu pentingnya performa kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Pemimpin harus mampu mengeksplorasi dan mengembangkan kemampuan karyawan dengan tepat. Sehingga kinerja karyawan yang sudah sesuai dengan apa yang diharapkan mampu membuat perusahaan bertahan dan semakin berkembang dalam menghadapi persaingan usaha.

Berkaitan dengan latar belakang masalah yang ada di PT Janu Putra Sejahtera tentang turunnya motivasi kerja karyawan sehingga berakibat pada tingkat kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka penelitian ini menjadi penting untuk segera dilakukan agar secara cepat dan tepat diketahui faktor faktor yang signifikan maupun tidak signifikan yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kepemimpinan

Menurut Robbins (Sebagaimana dikutip dalam Northose, 2013: 5) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sumber dari pengaruh dapat diperoleh secara formal yaitu dengan menduduki suatu jabatan manajerial tertentu dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dapat menentukan apakah suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang di wujudkan sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar

bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Peran kepemimpinan dalam organisasi sangatlah penting, setidaknya Menurut Mintzberg (sebagaimana dikutip dalam Thoha 2009: 12-19) Terdapat 3 peranan utama yang dimainkan oleh setiap pemimpin yaitu peran *informasional*, peran *interpersonal* dan peran *decisional*.

Motivasi

Menurut Wibowo (sebagaimana dikutip dalam Widodo, 2014: 186) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan

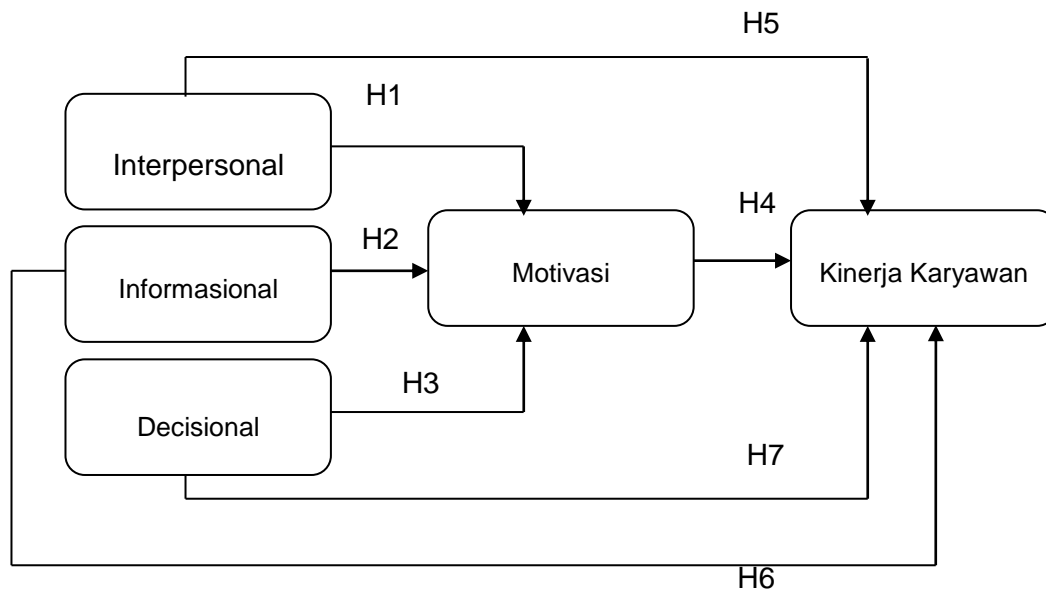
Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Peneliti/pengarang dan Judul Jurnal	Tujuan Penelitian	Pendapat/temuan
1	Hardiyana (2011) : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Kesimpulan yang diperoleh: 1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	Amalia (2016) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Kesimpulan yang diperoleh: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 2) motivasi kerja memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3	Marpaung (2014) : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakir Reksa Waluyo Mojokerto)	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kesimpulan yang diperoleh: motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Rustady (2011) : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai	Kesimpulan yang diperoleh: 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) motivasi kerja berpengaruh signifikan

	Berencana Kabupaten Grobogan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi	mediator	terhadap kinerja pegawai 3) kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi terlebih dahulu
--	--	----------	---

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Berdasarkan tujuan dan manfaat dalam penelitian ini, maka penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Wallen (sebagaimana dikutip dalam Hariwijaya 2007: 46) mengemukakan bahwa Penelitian survey adalah penelitian yang mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview supaya nantinya menggambarkan berbagai aspek dari populasi. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012: 32) yaitu Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Janu Putra Sejahtera dengan kriteria telah menjadi karyawan tetap atau telah bekerja lebih dari 1 tahun . Dari kriteria

yang telah ditentukan tersebut diperoleh jumlah populasi sebesar 216 karyawan. Populasi tersebut tersebar di berbagai unit yang dimiliki oleh PT. Janu Putra Sejahtera

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Neolaka (2014: 75) yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak untuk dijadikan sampel penelitian. Dari pengertian tersebut peneliti memutuskan untuk mengambil sampel 80 karyawan dari jumlah keseluruhan 216 karyawan tetap yang berada di PT. Janu Putra Sejahtera

Instrument Penelitian

Menurut Neolaka (2014: 65) instrument penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian, sedangkan Menurut Sugiyono (2012: 79) Definisi instrumen penelitian ialah alat bantu yang dipergunakan oleh peneliti dalam mengukur fenomena alam serta sosial yang sesuai dengan variabel penelitian. Dari pengertian instrument penelitian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ialah metode penelitian yang dilakukan untuk mengukur dan mengambil data primer (langsung dari lapangan) melalui kajian-kajian yang empiris serta sistematis.

Uji Instrumental

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik kusioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan dirancang dengan menggunakan skala likert. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu *test of validity* (uji validitas atau kesahihan) dan *test of reliability* (uji kehandalan atau reliabilitas).

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field research* atau studi lapangan, yaitu peneliti secara langsung membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat dan dapat memberi informasi yang cukup.

Metode Analisa Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur menurut Sugiyono (2012 : 297) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan dependen untuk kinerja karyawan di PT. Janu Putra Sejahtera baik secara parsial

maupun secara simultan. Uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F akan dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ yang akan menghasilkan } R^2_1$$

$$Y_2 = b_4Y_1 + b_5X_1 + b_6X_3 + b_7X_2 \text{ yang akan menghasilkan } R^2_2$$

Sedangkan uji analisis jalur akan dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = B_1 \times B_4$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = B_2 \times B_4$$

$$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = B_3 \times B_4$$

Keterangan:

$X_1 = \text{Interpersonal}$	$X_2 = \text{Informasional}$
$X_3 = \text{Decisional}$	$Y_1 = \text{Motivasi}$
$Y_2 = \text{Kinerja}$	$b_1 = H_1$
$b_2 = H_2$	$b_3 = H_3$
$b_4 = H_4$	$b_5 = H_5$
$b_6 = H_6$	$b_7 = H_7$

Ghozali (2011: 105) menyatakan bahwa sebelum melakukan uji linier berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik. Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Ghozali (2011: 160-165) berpendapat bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dengan bantuan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Jika masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011: 139-143) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji

park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji glejser pada *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* yaitu dengan melihat P value dari uji regresi antara variable independen dengan absolute residual. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilainya diatas 0,05.

PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas instrument

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diketahui bahwa dua puluh butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki *p-value* sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Adapun koefisien korelasi berkisar diantara 0,503 sampai dengan 0,870. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan yang disebarkan kepada responder melalui lembaran kuesioner tersebut adalah valid.

Berdasarkan hasil pengujian Reliabilitas, diketahui bahwa masing-masing variabel memenuhi kriteria reliabilitas yaitu nilai *Cronbach's coefficient alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji **normalitas** bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai *sig kolmogorov smirnov* hasil perhitungannya lebih dari $\alpha = 0,05$ maka distribusinya dinyatakan normal sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	kolmogorov smirnov	Sig.	Kesimpulan
Unstandardized residual Y1	0,94	0,077	Normal
Unstandardized residual Y2	0,91	0,097	Normal

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.10 nilai α pada variabel Y1 (motivasi) nilai *sig kolmogorov smirnov* yang diperoleh adalah 0,077 lebih besar dari 0,05 maka distribusi data tersebut dapat dikatakan normal. Begitu pula pada variabel Y2 (kinerja) nilai *sig kolmogorov smirnov* yang diperoleh adalah 0,097 lebih besar dari 0,05 maka distribusi data tersebut normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu uji untuk memastikan data yang diolah bebas dari gejala multikolinieritas. Sebagaimana pendapat Ghozali (2011:105-106) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan tolerance, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau tolerance kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF kurang dari 10 atau tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Interpersonal (X1)	0,738	1,356	No multikolinieritas
Informasional (X2)	0,522	1,917	No multikolinieritas
Decisional (X3)	0,510	1,959	No multikolinieritas
Motivasi (Y1)	0,395	2,531	No multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah,2018

Berdasarkan uji multikolinieritas yang tertera pada tabel 4.10 diketahui bahwa variabel dimensi kepemimpinan yang terdiri dari interpersonal, informasional dan decisional serta motivasi yang berperan sebagai variabel mediasi tidak saling berkorelasi linear. Hal ini ditunjukkan dengan nilai tolerance masing-masing variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF pada masing-masing variabel kurang dari 10. Dengan demikian model regresi linear ganda dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk memastikan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak terjadi kesamaan diperkuat dengan pendapat Ghozali (2011:139-143) yang menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria uji yang diharapkan dari pengujian ini jika masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap *absolut residual* atau menghasilkan *p value* > 0,05 maka model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien korelasi	Sig
Interpersonal (X1)	0,195	0,084
Informasional (X2)	0,127	0,261
Decisional (X3)	0,045	0,694
Motivasi (Y1)	0.194	0,085

Sumber : Data Primer diolah 2018

Pengujian Regresi Berganda 1

Analisis regresi 1 ini menguji hubungan antara *interpersonal* (X₁), *informasional* (X₂) dan *decisional* (X₃) secara parsial (sendiri-sendiri) dan simultan (bersama-sama) terhadap motivasi (Y₁). Dari hasil analisis regresi juga akan didapatkan nilai R Square untuk mengetahui seberapa besar pengaruh input terhadap outputnya. Uji hipotesis pertama (H₁), hipotesis kedua (H₂) dan hipotesis ketiga (H₃) ini menggunakan uji regresi

linier berganda yang terdapat pada *software* SPSS dengan rumus $Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ yang hasilnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi 1

Variabel	Koefisien	t	Sig. t
Interpersonal (X1)	0,142	0,187	0,022
Informasional (X2)	0,374	0,422	0,000
Decisional (X3)	0,250	0,351	0,000
Koefisien determinasi 1	0,605		
Sig f	0,000		

Sumber : Data Primer diolah 2018

a) Uji t parsial

Uji t parsial dilakukan untuk mengetahui variabel independen (*interpersonal*, *informasional* dan *decisional*) dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel dependen (motivasi). Uji t parsial dilakukan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)* . Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi t yang dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ maka model regresi signifikan secara statistik. Hasil pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Pertama (H_1)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig 0,022 < 0,05 maka *interpersonal* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian semakin tinggi peran *interpersonal* seorang pemimpin maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

2. Uji Hipotesis Kedua (H_2)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig 0,00 < 0,05 maka *Informasional* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian semakin tinggi peran *Informasional* seorang pemimpin maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

3. Uji Hipotesis Ketiga (H_3)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig 0,00 < 0,05 maka *Decisional* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian semakin tinggi peran *decisional* seorang pemimpin maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

b) Koefisien Determinasi 1

Koefisien determinasi (R^2_1) digunakan untuk untuk mengetahui (mengukur) sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan atau memberikan kontribusi/sumbangan terhadap variabel dependennya, maka diperlukan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan 1 (satu). Nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 (satu) menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang dibutuhkan mampu dijelaskan oleh variabel independent tersebut.

Dari tabel 4.12 dapat dilihat nilai R^2_1 (R square 1) sebesar 0,605. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *interpersonal* ,*informasional* dan *decisional* memiliki kontribusi sebesar 60,5% terhadap motivasi kerja Karyawan PT Janu Putra

Sejahtera, sedangkan 39,5% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c) Uji f simultan

Uji F simultan dilakukan untuk mengetahui variabel independen (*interpersonal*, *informasional* dan *decisional*) dalam model regresi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (motivasi). Uji F simultan dilakukan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi t yang dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ maka model regresi signifikan secara statistik. Dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikasinya adalah $0,00 < 0,05$ maka variabel *interpersonal*, *informasional* dan *decisional* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi. Implikasinya, dari penelitian ini dapat diketahui bahwa seorang pemimpin yang mampu menjalankan peran interpersonal, informasional dan decisional dengan baik akan memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pengujian Regresi Berganda 2

Analisis regresi 1 ini menguji hubungan antara *interpersonal* (X_1), *informasional* (X_2), *decisional* (X_3) dan motivasi (Y_1) secara parsial (sendiri-sendiri) dan simultan (bersama-sama) terhadap kinerja (Y_2). Dari hasil analisis regresi juga akan didapatkan nilai R Square untuk mengetahui seberapa besar pengaruh input terhadap outputnya. Uji hipotesis keempat (H_4), hipotesis kelima (H_5) hipotesis keenam (H_6) dan ketujuh (H_7) ini menggunakan uji regresi linier berganda yang terdapat pada *software SPSS* dengan rumus $Y_2 = b_4Y_1 + b_5X_1 + b_6X_3 + b_7x_2$ yang hasilnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi 2

Variabel	Koefisien	t	Sig. t
Motivasi (Y1)	0,422	0,426	0,000
Interpersonal (X1)	0,159	0,123	0,089
Informasional (X2)	0,412	0,270	0,002
Decisional (X3)	0,177	0,189	0,030
Koefisien determinasi 2	0,704		
Sig f	0,000		

Sumber : Data Primer diolah, 2018

a) Uji t parsial

Uji t parsial dilakukan untuk mengetahui variabel independen (*interpersonal*, *informasional*, *decisional* dan motivasi) dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji t parsial dilakukan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi t yang dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ maka model regresi signifikan secara statistik.

1. Uji Hipotesis Keempat (H_4)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig $0,00 < 0,05$ maka motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Uji Hipotesis Kelima (H_5)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig $0,89 > 0,05$ maka peran interpersonal pada pemimpin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peran interpersonal seorang pemimpin ternyata belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perlu adanya faktor lain untuk mendorong agar peran interpersonal ini dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Keenam (H_6)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig $0,02 < 0,05$ maka peran informasional pada pemimpin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi peran *informasional* seorang pemimpin akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis Ketujuh (H_7)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig $0,03 < 0,05$ maka peran *decisional* pada pemimpin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya semakin tinggi peran *decisional* seorang pemimpin akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

b) Koefisien Determinasi 2

Koefisien determinasi (R^2_2) digunakan untuk untuk mengetahui (mengukur) sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan atau memberikan kontribusi/sumbangan terhadap variabel dependennya, maka diperlukan uji koefisien determinasi. Dari tabel 4.13 dapat dilihat nilai R^2_2 (R square 2) sebesar 0,704 Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *interpersonal*, *informasional*, *decisional* dan motivasi memiliki kontribusi sebesar 70,4% terhadap kinerja Karyawan PT Janu Putra Sejahtera, sedangkan 29,6% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c) Uji f simultan

Uji F simultan dilakukan untuk mengetahui variabel independen (*interpersonal*, *informasional*, *decisional* dan motivasi) dalam model regresi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji F simultan dilakukan dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikasinya adalah $0,00 < 0,05$ maka variabel *interpersonal*, *informasional*, *decisional* dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Implikasinya, dari penelitian ini dapat diketahui bahwa seorang pemimpin yang mampu menjalankan peran *interpersonal*, *informasional* dan *decisional* dengan baik serta motivasi karyawan yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi pula.

Analisa Pengaruh

Analisis pengaruh digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu jalur. Hasil analisa pengaruh dari jalur 1 dan jalur 2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Analisa Pengaruh Total

Model	Koefisien Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 → Y1	0,187		
X2 → Y1	0,422		
X3 → Y1	0,351		
X1 → Y2	0,113		
X2 → Y2	0,198		
X3 → Y2	0,164		
Y1 → Y2	0,708		
X1 → Y1 → Y2		0,132	0,245
X2 → Y1 → Y2		0,299	0,497
X3 → Y1 → Y2		0,249	0,413

Sumber : data primer diolah 2018

1. Analisis Pengaruh Jalur 1

Analisis pengaruh jalur 1 yaitu pengaruh dimensi kepemimpinan *Interpersonal* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dimediasi oleh motivasi (Y_1) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung} & \quad X_1 \rightarrow Y_2 & = 0,113 \\ \text{Pengaruh tidak langsung} & \quad X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 & = \underline{0,132}_+ \\ \text{Pengaruh total} & & = 0,245 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil dengan pengaruh total sebesar 0,245. Selain itu diketahui pula bahwa motivasi terbukti sebagai variabel mediasi antara variabel X_1 (dimensi kepemimpinan *interpersonal*) dengan Y_2 (kinerja karyawan). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0,132 lebih besar daripada pengaruh langsung dengan nilai koefisien 0,113. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel motivasi terbukti memediasi hubungan antara variabel dimensi kepemimpinan *interpersonal* terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Analisa Pengaruh Jalur 2

Analisis pengaruh jalur 2 yaitu pengaruh dimensi kepemimpinan *informasional* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dengan dimediasi motivasi (Y_1) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung} & \quad X_2 \rightarrow Y_2 & = 0,198 \\ \text{Pengaruh tidak langsung} & \quad X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 & = \underline{0,299}_+ \\ \text{Pengaruh total} & & = 0,497 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil dengan pengaruh total sebesar 0,497. Selain itu diketahui pula bahwa motivasi terbukti sebagai variabel mediasi antara variabel X_1 (dimensi kepemimpinan *informasional*) dengan Y_2 (kinerja karyawan). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0,299 lebih besar

dari pada pengaruh langsung dengan nilai koefisien 0,198. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel motivasi terbukti memediasi hubungan antara variabel dimensi kepemimpinan *informasional* terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Analisa Pengaruh Jalur 3

Analisis pengaruh jalur 2 yaitu pengaruh dimensi kepemimpinan *decisional* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dengan dimediasi motivasi (Y_1) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{array}{lll} \text{Pengaruh langsung} & X_3 \rightarrow Y_2 & = 0,164 \\ \text{Pengaruh tidak langsung} & X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 & = \underline{0,249}_+ \\ \text{Pengaruh total} & & = 0,413 \end{array}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh hasil dengan pengaruh total sebesar 0,413. Selain itu diketahui pula bahwa motivasi terbukti sebagai variabel mediasi antara variabel X_1 (dimensi kepemimpinan *decisional*) dengan Y_2 (kinerja karyawan). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung 0,249 lebih besar daripada pengaruh langsung dengan nilai koefisien 0,164. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel motivasi terbukti memediasi hubungan antara variabel dimensi kepemimpinan *interpersonal* terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Janu Putra Sejahtera tentang pengaruh dimensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediator, maka dapat diketahui hal-hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

1. Variabel dimensi kepemimpinan *interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera.
2. Variabel dimensi kepemimpinan *informasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera.
3. Variabel dimensi kepemimpinan *decisional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera.
4. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera.
5. Variabel dimensi kepemimpinan *interpersonal* tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera.
6. Variabel dimensi kepemimpinan *informasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera.
7. Variabel dimensi kepemimpinan *decisional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera.
8. Variabel Motivasi memediasi hubungan antara variabel dimensi kepemimpinan *interpersonal* terhadap variabel kinerja Karyawan PT. Janu Putra Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.
9. Variabel Motivasi memediasi hubungan antara variabel dimensi kepemimpinan *informasional* terhadap variabel kinerja Karyawan PT. Janu Putra Sejahtera. Hal ini

dibuktikan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

10. Variabel Motivasi memediasi hubungan antara variabel dimensi kepemimpinan *decisional* terhadap variabel kinerja Karyawan PT. Janu Putra Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

Saran

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan, penulis akan memberikan saran perbaikan yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan.

1. Bagi pimpinan atau manager PT. Janu Putra Sejahtera

Pimpinan atau manager diharapkan untuk lebih memaksimalkan dimensi kepemimpinan yang terdiri atas peran *interpersonal*, *informasional* dan *decisional*. Hal ini berkaitan dengan masih adanya sebagian karyawan yang menganggap bahwa pimpinan masih kurang maksimal dalam menjalankan ketiga peran tersebut, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja yang berdampak dengan kualitas kinerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya salah satu peran dari dimensi kepemimpinan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Janu Putra Sejahtera, maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih detail dalam pengambilan sampel atau populasi sehingga dapat menemukan penyebab dari tidak signifikannya pengaruh peran *interpersonal* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa.
- Amalia, Dzikirillah Rizqi, Bambang Swasto Dan Heru Susilo (2016), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang", Jurnal ADMINISTRASI Bisnis (JAB), Vol. 36, No. 1, Hal. 137-141.
- Amalia, Syarah dan Mahendra Fakhri (2016), "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro", Jurnal computech dan bisnis, Vol 10, No. 2, Hal. 119-127.
- Arikunto, S (2008), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta
- Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha, Ni Nyoman Kerti Yasa (2017), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste", E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana vol. 6 no 11. hal 3731-3764
- Endraswara, Suwardi. (2013). Sosiologi Sastra: Studi, Teori dan Interpretasi. Yogyakarta : Ombak
- Fahmi, Irham (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta.
- George R. Terry. 2012. Asas-asas Manajemen. Bandung: PT Alumni

- George, J.M., & Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.) New Jersey: PearsonPrentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Fitria (2016), "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada STIE Sultan Agung Pematangsiantar", *jurnal Sultanist* : Vol 4, No.1, Hal.17-22.
- Hamzah, Nur, (2014), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. INKUD Agritama", *e-jurnal Apresiasi ekonomi*, Vol. 2, No. 2, Hal. 95-101.
- Hanafi, Mahdu, M, (2011) *Manajemen*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Hardiyana, Aan Dan Farina Helwiyani (2011), "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bandung", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, 86-96.
- Hariwijaya, M (2007), *Metodologi dan Penulisan Skripsi Tesis dan Desertasi*. Yogyakarta: Parama Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S. P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutauruk, Syarfi (2015), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Sibolga". Tesis. Universitas Terbruca Jakarta.
- Kartini, Kartono (2008), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar P (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Meidizar, Gilang dan Anthon Rustono (2016), "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk)", *e- Proceeding of Management* : Vol.3, No.2, hal.1032-1033.
- Nazir, Moh (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Neolaka, Amos (2014). *Metode Penelitian dan Statistik Bandung* : Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, Anum Reknowati (2016), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Madiun", *Jurnal Ekonomi* Vol. 3, No. 3, hal 68-69.
- Marpaung, Iga Mawarni, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal (2014), "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakir Reksa Waluyo Mojokerto)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 15 No 2, hal. 2-5
- Nourthouse, Peter G (2015), *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Indexs.
- Prawirosentono, Suyadi (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Reni (2015) "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone Samarinda" *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (4):966-978 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Rico Trymehta Kurniawan, Endang Siti Astuti, Djamhur Hamid (2015) "Analisis Peran Manajerial Dalam Memotivasi Karyawan ((Studi Kasus pada CV. Mina Marga

- Utama Malang)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 21 No. 1 April 2015
administrasi bisnis. Student journal.ub.ac
- Rusmalinda, Sinta dan Marheni Eka Saputri (2016),”Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Prestise”, e-proceeding of Management: Vol 3, No.1, Hal 492-496
- Rustady, Kukuh Prasetyo (2011),” dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Grobogan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 5 No. 2, Hal 171–181
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septiana, Dian (2015). “Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi Pada PT. Bumi Lampung Persada)”. Tesis, Fakultas Ekonomi Bersama. Universitas Lampung.
- Siswanto, Rendyka Dio Dan Djambur Hamid (2017),” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefit PT Freeport Indonesia)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 42 No.1, Hal. 189-191
- Sulistiyani, Ambar Teguh (2008), *Kepemimpinan Profesional*. Yogyakarta : Gaya Media
- Suprihanto John, Th. Agung M. Harsiwi, Prakosa Hadi (2012), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: BPSTIE YKPN
- Sutrisno, Edy (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supariyono, Septiarini Svarnabhumi (2015),”Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima”, *eJournal Administrasi Bisnis*, vol. 3 No. 4, Hal. 847-857
- Suwanto (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Taryaman, Emed (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Thoha, Miftah. (2009). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Triatna, Cepi (2016), *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Uma, Sekaran (2016),” *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat
- Utama, Adi (2016),”Pengaruh Pengambil Keputusan, Perilaku Pemimpin Dan Orientasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Kopo Hotel”, *Bisnis dan Iptek*. Vol.9, No.1. Hal.53-64.
- Wicaksono, Satrio, Wibowo (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- Widodo, Suparno Eko (2014), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Widhya, Chatarina, Kusdi Rahardjo, Mochamad Djudi (2016), "Pengaruh Peran Manajer Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali)", eJurnal Ilmu Administrasi. Hal 1-9.
- Yamin, Martinis dan Maisah (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta : Persada Pre