

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada  
CV Mitra Utama Serdam di Pontianak**

**Nova Arestia**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak  
Email: novaarestia@widyadharm.ac.id

***Abstract***

*The purpose of this research is to analyse the impact of motivation toward employees' performance at CV Mitra Utama Serdam at Pontianak. The sample of this study consists of 30 respondents of employees from CV Mitra Utama Serdam at Pontianak using quantitative and qualitative approach type of research. The research method used is associative and using linear regression analysis. The results of the hypothesis test using t-test shows that the variable of motivation have a significant influence on employees' performance.*

**Key Words:** *motivation, performance, employees*

**Abstraksi**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Utama Serdam di Pontianak. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian adalah 30 orang karyawan CV Mitra Utama Serdam di Pontianak dengan menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif dan kualitatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian dengan menggunakan uji-t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** motivasi, kinerja, karyawan

**A. Pendahuluan**

Pada perusahaan, faktor yang terpenting dalam mencapai kesuksesan tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana tetapi faktor sumber daya manusia juga sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang mempunyai peran penting dalam mencapai visi misi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Soetrisno (2017: 4) menyatakan bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Sehingga perusahaan perlu mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia yang ada dengan baik.

Perusahaan yang berfokus pada sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam upaya mencapai tujuan pada suatu organisasi (Fauzi dan Hidayat, 2020: 1). Tercapainya kinerja yang baik menjadi salah satu sasaran dari perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Salah satu cara dalam mendorong gairah kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan motivasi. Rivai dan Jauvani (2013: 548) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pendapat yang sama juga dinyatakan oleh Sherman dalam Edison, Anwar, dan Komariyah (2017: 180) yang menyatakan motivasi dapat memberikan energi perilaku yang meningkatkan kinerja. Motivasi dalam bekerja juga menjadi penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Karena dengan adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai (Gitosudarmo dalam Soetrisno, 2017: 111).

CV Mitra Utama Serdam atau lebih dikenal Dapur Kita bergerak pada bidang penjualan berbentuk *mini market* yang berdiri dari tahun 2010 sampai sekarang. Perusahaan menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari seperti sayuran segar, bumbu, ayam segar, udang, ikan, daging, *nugget*, bakso, buah-buahan, *consumer good* dan makanan lainnya. Selain itu perusahaan juga menjadi *supplier* produk segar dan beku untuk area Pontianak.

Berikut ini merupakan tingkat absensi karyawan CV Mitra Utama Serdam dari tahun 2016 sampai dengan 2020:

**TABEL 1**  
**TINGKAT ABSENSI KARYAWAN**  
**TAHUN 2016-2020**

Tahun	Jumlah Hari	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Normal	Absen			Jumlah Absen	Persentase
				Cuti	Izin	Sakit		
2016	360	31	11160	360	65	50	475	4,26
2017	360	31	11160	365	70	45	480	4,30
2018	360	32	11520	380	71	50	501	4,35
2019	360	30	10800	376	75	60	511	4,73
2020	360	30	10800	360	72	83	515	4,77

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari Tabel 1, dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan dari tahun ke tahun cukup tinggi dan cenderung meningkat. Pada tahun 2016, total karyawan yang absen sebanyak 475 kali atau 4,26 persen. Pada tahun 2017, total karyawan yang absen sebanyak 480 kali atau 4,30 persen yaitu naik sebesar 0,04 persen dari tahun 2016. Pada tahun 2018, total karyawan yang absen sebanyak 501 kali atau 4,35 persen yaitu naik sebesar 0,05 persen dari tahun 2017. Pada tahun 2019, total karyawan yang absen sebanyak 511 kali atau 4,73 persen yaitu naik sebesar 0,38 persen dari 2018. Pada tahun 2020, total karyawan yang absen sebanyak 515 kali atau 4,77 persen yaitu naik sebesar 0,04 persen dari tahun 2019.

Melihat tingkat absensi yang cukup tinggi dapat berarti motivasi karyawan CV Mitra Utama Serdam menurun. Hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan, terutama dalam pelayanan terhadap konsumen dan ketersediaan stok barang.

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan, maka dapat disajikan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Mitra Utama Serdam di Pontianak. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Mitra Utama Serdam di Pontianak.

## B. Kajian Teoritis

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Kaswan (2016: 82) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang mulai dilakukan oleh seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Rivai dan Jauvani (2013: 837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Edison, Anwar dan Komariyah (2017: 175) mengungkapkan bahwa kebutuhan hierarki dari motivasi meliputi tiga perangkat, yaitu kebutuhan akan eksistensi (*existence*), kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Salah satu faktor utama yang meningkatkan hasil kerja dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri.

Menurut Rivai dan Jauvani (2013: 838) terdapat tiga faktor dari sumber motivasi, yaitu kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat bekerja. Pendapat lain diungkapkan oleh Soetrisno (2017: 116-120) mengenai faktor-faktor yang memotivasi karyawan berasal dari faktor intern dan ekstern, seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Motivasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pada karyawan, apabila ingin memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.

Kinerja menurut Ajabar (2020:28) adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan Tannady (2017: 153) mengungkapkan kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun *non* fisik atau *non* material. Edison, Anwar, dan Komariyah (2017: 188) berpendapat kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fauzi dan Hidayat (2020: 9) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu dorongan, kemampuan, kebutuhan, harapan mengenai imbalan, imbalan internal, eksternal, dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Kaswan (2016: 80) adalah karakteristik orang, *input*, *output*, konsekuensi, dan umpan balik.

Mengutip dari Edison, Anwar dan Komariyah (2017: 192), dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menilai kinerja yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

## C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode asosiatif. Data dikumpulkan menggunakan observasi, wawancara, alat bantu kuesioner, dan studi

literatur yang relevan dan menunjang penelitian, antara lain melalui studi kepustakaan (buku-buku, jurnal, internet, dan literatur-literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti). Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan CV Mitra Utama Serdam yang berjumlah 30 orang, sehingga pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan skala Likert dan program SPSS 23.00. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), uji koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, dan uji t.

#### D. Analisis dan Pembahasan

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

**TABEL 2**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	
Motivasi	M1	0,461	0,374	Valid
	M2	0,681	0,374	Valid
	M3	0,739	0,374	Valid
	M4	0,652	0,374	Valid
	M5	0,509	0,374	Valid
	M6	0,838	0,374	Valid
	M7	0,381	0,374	Valid
	M8	0,511	0,374	Valid
	M9	0,524	0,374	Valid
Kinerja	K1	0,605	0,374	Valid
	K2	0,734	0,374	Valid
	K3	0,560	0,374	Valid
	K4	0,476	0,374	Valid
	K5	0,620	0,374	Valid
	K6	0,794	0,374	Valid
	K7	0,643	0,374	Valid
	K8	0,689	0,374	Valid
	K9	0,688	0,374	Valid
	K10	0,535	0,374	Valid
	K11	0,831	0,374	Valid
	K12	0,448	0,374	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Mengutip dari Wiyono (2011: 119), item pernyataan dengan nilai korelasi lebih besar dari  $r_{tabel}$  dapat dinyatakan valid. Berdasarkan pengujian maka hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r_{hitung}$  semua indikator variabel lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$  (0,374), yang artinya valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. (Tabel hasil pengujian dapat dilihat pada Lampiran 1).

Menurut Wiyono (2011: 126) apabila nilai  $\alpha$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,374), maka nilai item secara parsial maupun simultan (komposit) dinyatakan reliabel. Nilai

*Cronbach's Alpha if Item Deleted* semua variabel secara parsial maupun simultan lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$  sehingga indikator yang digunakan dapat dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. (Tabel hasil pengujian dapat dilihat pada Lampiran 2)

**TABEL 3**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel		Cronbach's Alpha	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi	M1	0,461	0,374	Valid
	M2	0,681	0,374	Valid
	M3	0,739	0,374	Valid
	M4	0,652	0,374	Valid
	M5	0,509	0,374	Valid
	M6	0,838	0,374	Valid
	M7	0,381	0,374	Valid
	M8	0,511	0,374	Valid
	M9	0,524	0,374	Valid
Kinerja	K1	0,605	0,374	Valid
	K2	0,734	0,374	Valid
	K3	0,560	0,374	Valid
	K4	0,476	0,374	Valid
	K5	0,620	0,374	Valid
	K6	0,794	0,374	Valid
	K7	0,643	0,374	Valid
	K8	0,689	0,374	Valid
	K9	0,688	0,374	Valid
	K10	0,535	0,374	Valid
	K11	0,831	0,374	Valid
	K12	0,448	0,374	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil dari uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas maka diketahui bahwa semua variabel berdistribusi normal, mempunyai hubungan yang linier, tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, dan model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas. (Tabel hasil pengujian dapat dilihat pada Lampiran 3).

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

**TABEL 4**  
**KOEFISIEN KORELASI DAN DETERMINASI**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 <sup>a</sup>	.138	.107	.40789

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Nilai R Square 0,138 atau 13,8 persen, yang berarti kemampuan variabel motivasi untuk menjelaskan variabel kinerja sebesar 13,8 persen, sedangkan 86,2 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Regresi Linear Berganda

**TABEL 5**  
**REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.059	.940		2.191	.037
	Motivasi	.432	.204	.371	2.116	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 0,371X$$

Dari persamaan regresi tersebut, nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,371 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya motivasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada CV Mitra Utama Serdam.

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel motivasi kurang dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$  (2,048), maka dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mitra Utama Serdam. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016) dan Cahaya (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Pada karyawan, motivasi berpengaruh positif dalam kinerja karyawan walaupun pengaruhnya tidak terlalu besar. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah merencanakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, salah satunya dengan tetap memperhatikan karyawan supaya lebih termotivasi untuk bekerja dan kinerjanya meningkat. Sedangkan bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel selain motivasi dan kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

- Amalia, Syarah dan Mahendra Fakhri. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro". *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol. 10, No. 2, 119-127.
- Cahaya, Kiki Setiawan. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang". *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1, No. 2, 43-53.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soetrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wiyono, Gendro. 2011. *3 in One, Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

**LAMPIRAN 1**  
**Uji Validitas (Variabel Motivasi)**

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	Motivasi
M1	Pearson Correlation	1	.301	.208	.104	.000	.474**	.149	.041	.140	.461*
	Sig. (2-tailed)		.106	.269	.583	1.000	.008	.433	.829	.461	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	.301	1	.714**	.489**	.053	.432*	.464**	.047	.060	.681**
	Sig. (2-tailed)	.106		.000	.006	.781	.017	.010	.806	.754	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	.208	.714**	1	.452*	.245	.602**	.156	.249	.110	.739**
	Sig. (2-tailed)	.269	.000		.012	.192	.000	.411	.185	.562	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	.104	.489**	.452*	1	.397*	.354	.105	.146	.373*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.583	.006	.012		.030	.055	.579	.441	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M5	Pearson Correlation	.000	.053	.245	.397*	1	.369*	.000	.349	.296	.509**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.781	.192	.030		.045	1.000	.059	.112	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M6	Pearson Correlation	.474**	.432*	.602**	.354	.369*	1	.084	.500**	.341	.838**
	Sig. (2-tailed)	.008	.017	.000	.055	.045		.659	.005	.065	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M7	Pearson Correlation	.149	.464**	.156	.105	.000	.084	1	.139	.354	.381*
	Sig. (2-tailed)	.433	.010	.411	.579	1.000	.659		.465	.055	.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M8	Pearson Correlation	.041	.047	.249	.146	.349	.500**	.139	1	.539**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.829	.806	.185	.441	.059	.005	.465		.002	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M9	Pearson Correlation	.140	.060	.110	.373*	.296	.341	.354	.539**	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.461	.754	.562	.043	.112	.065	.055	.002		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	.461*	.681**	.739**	.652**	.509**	.838**	.381*	.511**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.004	.000	.038	.004	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 2**  
**Uji Validitas (Variabel Kinerja)**

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	Kinerja
K1 Pearson Correlation	1	.620**	.383*	-.040	.327	.492**	.168	.434*	.447*	.120	.480**	.168	.605**
Sig. (2-tailed)		.000	.037	.834	.078	.006	.376	.017	.013	.527	.007	.376	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K2 Pearson Correlation	.620**	1	.425*	.215	.303	.429*	.523**	.618**	.477**	.215	.565**	.300	.734**
Sig. (2-tailed)	.000		.019	.255	.104	.018	.003	.000	.008	.254	.001	.107	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K3 Pearson Correlation	.383*	.425*	1	.265	.178	.447*	.286	.333	.157	.439*	.350	.326	.560**
Sig. (2-tailed)	.037	.019		.158	.347	.013	.126	.072	.407	.015	.058	.079	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K4 Pearson Correlation	-.040	.215	.265	1	.213	.387*	.396*	.124	.297	.129	.471**	.052	.476**
Sig. (2-tailed)	.834	.255	.158		.258	.035	.030	.515	.112	.496	.009	.787	.008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K5 Pearson Correlation	.327	.303	.178	.213	1	.577**	.133	.509**	.373*	.297	.563**	.033	.620**
Sig. (2-tailed)	.078	.104	.347	.258		.001	.483	.004	.043	.111	.001	.864	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K6 Pearson Correlation	.492**	.429*	.447*	.387*	.577**	1	.396*	.477**	.552**	.406*	.678**	.116	.794**
Sig. (2-tailed)	.006	.018	.013	.035	.001		.030	.008	.002	.026	.000	.542	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K7 Pearson Correlation	.168	.523**	.286	.396*	.133	.396*	1	.402*	.341	.383*	.574**	.455*	.643**
Sig. (2-tailed)	.376	.003	.126	.030	.483	.030		.028	.065	.037	.001	.011	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K8 Pearson Correlation	.434*	.618**	.333	.124	.509**	.477**	.402*	1	.496**	.292	.438*	.222	.689**
Sig. (2-tailed)	.017	.000	.072	.515	.004	.008	.028		.005	.117	.015	.237	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K9 Pearson Correlation	.447*	.477**	.157	.297	.373*	.552**	.341	.496**	1	.185	.450*	.204	.688**
Sig. (2-tailed)	.013	.008	.407	.112	.043	.002	.065	.005		.329	.013	.280	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K10 Pearson Correlation	.120	.215	.439*	.129	.297	.406*	.383*	.292	.185	1	.458*	.426*	.535**
Sig. (2-tailed)	.527	.254	.015	.496	.111	.026	.037	.117	.329		.011	.019	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K11 Pearson Correlation	.480**	.565**	.350	.471**	.563**	.678**	.574**	.438*	.450*	.458*	1	.276	.831**
Sig. (2-tailed)	.007	.001	.058	.009	.001	.000	.001	.015	.013	.011		.140	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K12 Pearson Correlation	.168	.300	.326	.052	.033	.116	.455*	.222	.204	.426*	.276	1	.448*
Sig. (2-tailed)	.376	.107	.079	.787	.864	.542	.011	.237	.280	.019	.140		.013
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Pearson Correlation	.605**	.734**	.560**	.476**	.620**	.794**	.643**	.689**	.688**	.535**	.831**	.448*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.013	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 3**  
**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Reliabilitas (Variabel Motivasi)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	36.4667	9.844	.336	.758
M2	36.7000	8.838	.574	.726
M3	36.6333	8.447	.636	.714
M4	36.7667	8.599	.508	.733
M5	36.7667	9.495	.362	.755
M6	37.3333	6.023	.672	.717
M7	36.6000	10.110	.249	.768
M8	36.4000	10.041	.428	.752
M9	36.4667	9.844	.427	.750

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	9

**Uji Reliabilitas (Variabel Motivasi)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	44.5667	23.013	.511	.850
K2	44.5000	22.397	.668	.840
K3	44.0667	24.202	.489	.852
K4	44.8000	23.752	.351	.862
K5	44.6000	21.972	.497	.853
K6	44.8000	21.269	.730	.834
K7	44.4667	23.154	.566	.847
K8	44.2333	23.426	.631	.845
K9	44.9667	21.275	.578	.847
K10	43.9000	24.369	.460	.853
K11	44.3000	21.597	.784	.832
K12	44.3000	24.079	.327	.862

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	12

**Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40079516
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.113
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

**Uji Linearitas****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between	(Combined)	1.162	9	.129	.609	.775
	Groups	Linearity	.745	1	.745	3.514	.076
		Deviation from Linearity	.417	8	.052	.246	.976
Within Groups			4.242	20	.212		
Total			5.404	29			

**Uji Heteroskedastisitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.346	.398		-3.385	.002
	Motivasi	.366	.086	.624	4.230	.125

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Uji Multikolinearitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.059	.940	2.191	.037		
	Motivasi	.432	.204	.371	.2116	.043	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Kinerja