

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada PT. Arya Meika Trans Jakarta)

Kalistus Gaudensius Ria, Titus Indrajaya, Amri Piguno
Universitas Respati Indonesia
amrih@urindo.ac.id

ABSTRAK

Banyaknya perusahaan atau penduduk yang menggunakan jasa pengiriman barang, telah membuat perusahaan jasa pengangkutan barang ini menjadi sangat penting. Dimana proses pengangkutannya dilakukan melalui darat, laut, dan udara, guna menunjang kelancaran arus peredaran barang dari satu tempat ke tempat lain, yang diharapkan dapat menunjang suksesnya pembangunan nasional ini. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arya Meika Trans Jakarta. Jumlah sampel penelitian adalah 57 orang karyawan PT. Arya Meika Trans Jakarta. Metode analisis data menggunakan data primer, data sekunder, skala likert, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda dengan uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan F hitung (4,684) > F tabel (3,16) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana gaya kepemimpinan didapat t hitung (2,964) > t tabel (2,005) dan untuk motivasi kerja diperoleh t hitung (-1,021) < t tabel (2,005). Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Many companies or the people which are use the freight forwarding service have made the kind of this service company are become so very important. The purpose of this research is to know how many influence of leadership style (X1) and work motivation (X2) to the employee performance at PT. Arya Meika Trans Jakarta. Analysis data method are use : primary data, secondary data, scala likert, validitas test, reliabilitas test, classic assumption test, and multiple linear regression test by t test, F test and determination coefficient (Kd) or (R^2). Based on the analysis result, can be known that the leadership style and work motivation simultaneously are influences to the employee performance with F test (4,684) > F table (3,16) with the significant level < 0,05. Beside it, a leadership style and work motivation are influence to the employee performance, where the leadership style is gotten : count t (2,964) > table t (2,005) and count t of work motivation (-1,021) < table t (2,005). The result of this research are inform that the leadership style is significant influence to the employee performance and work motivation is not significant influence to the employee performace

Keywords: leadership style, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan industri penjualan dan jasa tumbuh pesat seiring meningkatnya permintaan barang, jasa kebutuhan konsumen, baik individu, maupun perusahaan agar kebutuhan barang dan jasanya dapat terpenuhi, salah satu kebutuhan hidup era globalisasi ini adalah jasa pengiriman barang. Banyaknya perusahaan dan penduduk pengguna jasa pengiriman barang tersebut, telah membuat jenis perusahaan jasa ini atau yang dikenal dengan industri jasa ekspedisi ini menjadi sangat penting. Melalui kegiatan pengangkutan darat, laut, dan udara pun dilakukan adalah guna menunjang kelancaran arus peredaran barang dari satu tempat ke tempat lain, agar dapat menunjang suksesnya

pembangunan nasional kini. Hal ini, mengakibatkan perusahaan sejenis bersaing ketat dalam memenuhi kebutuhan perusahaan maupun individu tersebut, Terlebih adanya trend perusahaan besar yang cenderung menyerahkan pihak lain untuk pengiriman barang hingga penanganan ke gudang logistic. Dan industry jasa ini antara lain adalah TIKI, ESL, JNE, Kantor Pos Indonesia, FedEx, DHL Express, dan lain-lain. Yang terdiri dari kelompok Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL), Ekspedisi Muatan Pesawat Udara (EMPU), dan Ekspedisi Muatan Kereta Api (EMKA), serta perusahaan freight forwarder (perusahaan jasa pengangkutan barang). Berikut beberapa industri ekspedisi (Tabel 1.) dibawah Ini :

Tabel 1. Penyebaran pasar industri ekspedisi berdasarkan wilayah

No.	Wilayah	Pangsa Pasar (%)
1	Jakarta	36,8
2	Jawa Barat	3,4
3	Jawa Timur	23,2
4	Jawa Tengah	6,1
5	Sumatera	13,9
6	Bali	5,2
7	Sulawesi	3,8
8	Lain-lain	7,6

Sumber: Majalah bisnis dan manajemen eksekutif, 2017

Dari tabel 1. terlihat pangsa pasar industry ekspedisi terbesar adalah kota Jakarta = 36,8%, disusul Jawa Timur = 23,2%, Sumatera = 13.9%, diikuti Jawa Tengah, Bali, Sulawesi, Jawa Barat dan lainnya dengan persentase dibawah 10%.

Hal ini membuat perusahaan jasa pengiriman (industry ekspedisi) maju pesat dan bertambah setiap tahunnya seiring meningkatnya kebutuhan konsumen, Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan ini, sangat

ditentukan oleh kinerja karyawan, dalam organisasinya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dinilai dari kemampuan karyawan menghasilkan suatu pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Dengan begitu, perusahaan mampu mengevaluasi dan membuat perencanaan selanjutnya, yang juga tidak terlepas dari kepemimpinan berkualitas, yang tercermin pada kemampuannya dalam: membaca keadaan lingkungan perusahaan yang dipimpinnya,

mempengaruhi dan mengendalikan bawahan dengan berbagai watak dan sifat, mengambil keputusan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan gaya kepemimpinannya dalam menjalankan tugasnya. Yang merupakan perilaku dan strategi mempengaruhi bawahan, dan menjadi ciri khas seorang pemimpin untuk menangani karyawan dengan sifat, watak, karakter dan tujuan yang berbeda-beda. Selain itu pemimpin harus mampu memberi motivasi kepada karyawannya, untuk melakukan sesuatu lebih dari sebelumnya. Karena, motivasi akan memberikan daya gerak kepada karyawan agar mereka mau bekerja sesuai yang ditargetkan, dan mau melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, bekerja lebih keras dan ikhlas dengan mengeluarkan seluruh energi yang ada pada dirinya demi mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi dapat berupa hubungan dengan atasan dan bawahan, lingkungan kerja yang aman, pemberian tunjangan, hubungan personal dan sebagainya. Rumusan Masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Arya Meika Trans Jakarta? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Manfaat penelitian ini adalah diharapkan dapat memberi wacana dan evaluasi untuk meningkatkan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebagai informasi kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

METODE

Menurut Sugiyono (2014, p. 6): Rancangan penelitian adalah untuk

mendapatkan data valid, guna memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah, yang dilakukan dengan: *survey* pendahuluan, studi literatur dan empiris dari peneliti terdahulu, dengan populasi dan sampel, Penetapan batasan dan asumsi penelitian, Pembuktian hipotesis dan pembahasan, Penarikan kesimpulan dan saran. Tempat penelitian adalah PT. ARYA MEIKA TRANS, Jl. Wira Kencana II, Cipayang-Jakarta Timur 13870 dan berlangsung dari bulan Maret sampai Juli 2018. Pada penelitian ini populasinya berjumlah 57 responden dan semua dijadikan sampel, sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi (Arikunto, 2010, p.134). menggunakan data primer, data sekunder, skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, analisa regresi linier berganda, koefisien determinasi, dengan asumsi klasik (uji F dan uji t).

Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan (X1) diukur dengan indikator pernyataan dengan jawaban skala likert, yang meliputi: 1). Bersifat adil (Indikatornya: rasa kebersamaan pimpinan dan bawahan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan), 2). Memberi saran (Indikatornya: mampu menggerakkan hati, memelihara, membina harga diri, pengabdian dan kebersamaan kepada antar para bawahan), 3). Mendukung tercapainya tujuan (Indikatornya: mendukung bawahan bekerja sama sehingga tujuan tercapai), 4). Menciptakan rasa aman (Indikatornya: memelihara hal positif/sikap optimisme, sehingga bawahan memperoleh jaminan dari pemimpin, 5). Sumber Inspirasi (Indikatornya: Membangkitkan semangat selalu sehingga bawahan antusias dan bekerja efektif kearah tercapainya tujuan perusahaan), 6). Bersikap menghargai (Indikatornya:

Memberi penghargaan pada bawahan dalam organisasi.

Definisi Operasional Motivasi kerja (X2) diukur dengan indikator pernyataan dengan jawaban skala likert. Yang meliputi: 1). Hubungan pada rekan kerja dan atasan (Indikatornya: menjalin hubungan harmonis antar sesama bawahan dan atasan), 2). Lingkungan kerja (Indikatornya: suasana kerja yang baik didukung fasilitas penunjang memadai), 3). Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (Indikatornya: Pelatihan dan pendidikan bagi bawahan), 4). Tunjangan (Indikatornya: pemberian tunjangan yang layak).

Definisi Operasional Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan indikator pernyataan dengan jawaban skala likert, yang meliputi : 1). Kuantitas (Indikatornya:

mutunya melebihi bawahan lainnya), 2). Kualitas (Indikatornya: mampu mencapai target yang diinginkan), 3). Ketepatan waktu (Indikatornya: tugas selesai tepat waktu dengan efektif), 4). Kehadiran (Indikatornya: untuk meningkatkan kinerja), 5). Kemampuan bekerja sama (Indikatornya: mampu bekerja sama efektif untuk mencapai tujuan). Pengukuran disini menggunakan Skala Likert (Sugiyono, 2013, p.136), yang variabelnya diukur dengan lima opsi jawaban yaitu SS (Sangat setuju) = 5, S (Setuju) = 4, N (Netral) = 3, TS (Tidak setuju) = 2, dan STS (Sangat tidak setuju) = 1. Deskripsi Responden berjumlah 57 orang, dengan hasil: 6 pernyataan gaya kepemimpinan, 4 pernyataan motivasi kerja dan 5 pernyataan kinerja karyawan

HASIL

Tabel 1. Analisis Univariat Deskripsi Responden (N=57)

No.	Variabel	Frekuensi	Persen	Valid %	Cumulative %
1.	Jenis Kelamin				
	-laki-laki	47	82,5	82,5	82,5
	-perempuan	10	17,5	17,5	100
2.	Usia				
	-< 25 tahun	10	17,5	17,5	17,5
	-25 – 30 tahun	17	29,8	29,8	47,3
	-31 - 35 tahun	25	43,9	43,9	91,2
	-> 35 tahun	5	8,8	8,8	100
3.	Tingkat Pendidikan				
	-SMP	5	8,8	8,8	8,8
	-SMA/ SMK	39	68,4	68,4	77,2
	-Akademi/Diploma	9	15,8	15,8	93
	-S1 (Sarjana)	4	7	7	100

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018

Uji Hipotesis Kualitas data (uji validitas dan uji Reliabilitas dengan SPSS.22)

Uji Validitas

1. Pada Uji Validitas X1(Gaya Kepemimpinan) $r_{hitung} > r_{tabel}$

(0.266) pada table 2. Sehingga semua pernyataan adalah valid, dan dapat dipakai dalam penelitian:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0.689	0.266	valid
Pernyataan 2	0.689	0.266	valid
Pernyataan 3	0.595	0.266	valid
Pernyataan 4	0.726	0.266	valid
Pernyataan 5	0.663	0.266	valid
Pernyataan 6	0.622	0.266	valid

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018

2. Pada Uji validitas X2 (Motivasi kerja), item adalah valid dan dapat dipakai dalam penelitian. nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,266), pada table 3. Sehingga masing-masing

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0.889	0.266	valid
Pernyataan 2	0.845	0.266	valid
Pernyataan 3	0.648	0.266	valid
Pernyataan 4	0.735	0.266	valid

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018

3. Untuk Uji validitas Y (Kinerja karyawan). Pada table 4. nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,266). Sehingga setiap item adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0.632	0.266	valid
Pernyataan 2	0.660	0.266	valid
Pernyataan 3	0.617	0.266	valid
Pernyataan 4	0.783	0.266	valid
Pernyataan 5	0.700	0.266	valid

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018

4. Uji Reliabilitas variable diatas memiliki nilai cronbach's Uji reliabilitas Menurut Sugiyono (2008, alpha $\geq 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas p.13), adalah bila masing-masing variabel pada table 5.:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas variable X dan Y

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.742	6	0.60	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0.783	4	0.60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.733	5	0.60	Reliabel

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018

- Dari Tabel 5. Tampak nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel (X1, X2, dan Y) = 0,742, 0,783 dan 0,733 yang semuanya ≥ 0.60 , sehingga ketiganya bernilai Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilihat dengan uji *kolmogorov smirnov*, dimana nilai sig. > 0,05:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-sample Kolmogorov-Sminorv Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal parameters ^{ab}	mean	.0000000
	Standar deviation	1.89901642
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	positive	.087
	negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp.sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

Sumber: *Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018*

Dari Tabel 6., nilai signifikannya > 0,05 (0,200 > 0,05). Maka dapat disimpulkan jika data diatas berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

4. Uji Multikolinearitas

Kriteria uji multikolinearitas dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*,) yaitu:

- a. Jika nilai VIF > 10, berarti terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Namun begitu sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.689	1.451
Motivasi kerja	0.689	1.451

Sumber: *Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018*

Dari Tabel 7. nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja adalah 0,689 > 0,01 dengan nilai VIF tiap-tiap variabelnya: (1,451) < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji ketidaksamaan variance residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Berikut Hasilnya dengan output skaterplot, yaitu jika: a. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. (table 8), yang persamaannya : $Y = 0,8749 + 0,371X_1 + 0,172 X_2 + e$,

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.749	2.702		3.238	.002
Gaya kepemimpinan	.371	.125	.449	2.964	.005
Motivasi Kerja	.172	.169	-.155	-1.021	.312

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018

Dengan keterangan sebagai berikut:

1. Besar konstanta 8.749 artinya jika variabel gaya kepemimpinan(X1) dan motivasi kerja (X2)= 0, maka X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Besar koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan(X1) = 0,371, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan X1, akan diikuti oleh kinerja karyawan sebesar 0,371 juga, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
3. koefisien regresi variabel motivasi kerja X2, = 0,172 artinya setiap

kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja X2, akan diikuti oleh kinerja karyawan sebesar 0,172 pula, dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah tetap.

7. Koefisien Determinasi (R square)

Nilai Koefisien Determinasi (KD) untuk memprediksi pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berada diantara 0 - 1. Berikut hasil uji (KD) tersebut pada table 9.:

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R square)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384 ^a	.148	.116	1.934

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018

Tampak nilai Koefisien Determinasi (KD)= 0,116 (11,6%), artinya gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 11,6%, sisanya (100% - 11,6% = 88,4%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri atas uji F dan uji t.

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F untuk melihat variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2)) secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) yang terdapat pada table 10, berikut hasil uji simultan (uji F):

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.032	2	17.516	4.684	.013 ^b
	Residual	201.951	54	3.740		
	Total	236.982	56			

Sumber : Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018

Diketahui $F_{hitung} = 4,684 > F_{table} (3,160)$, yang didapat dari: $n - k = 57 - 2 = 55$, maka dapat disimpulkan bila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y). dengan signifikansi kriteria uji t berikut:

- Jika nilai sig. $< 0,05$, maka gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial (Sendiri) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Jika nilai sig. $> 0,05$, maka gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut adalah tabel hasil uji t:

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.749	2.702		3.238	.002
Gaya Kepemimpinan	.371	.125	.449	2.964	.005
Motivasi Kerja	.172	.169	-.155	-1.021	.312

Sumber: Diolah dari hasil penelitian data primer, 2018

Dari Tabel 11. nilai signifikan gaya kepemimpinan: $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). namun nilai sig. variabel motivasi kerja: $0,312 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Parsial (Uji t), variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai signifikan: $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Arya Meika Trans Jakarta sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Uji Parsial (Uji t), variabel Motivasi kerja (X2) bernilai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan (Uji F) = 4,684 > F table 3,160, maka dapat disimpulkan bila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersamaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Arya Meika trans Jakarta.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arya Meika Trans Jakarta, karena: (F_{hitung} (4,684) > F_{tabel} (3,16), dan Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), pada uji t nilai signifikan 0,005 < 0,05, hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. Arya Meika Trans Jakarta, utif, 2012

0,312 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja sangat tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Arya Meika Trans Jakarta

namun Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dari uji t karena nilai signifikannya 0,312 > 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
2. Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Iqbal Hasan & Misbahudin. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Edisi Ke -2. Cetakan Ke-2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
4. Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
5. Majalah Bisnis Eksek