

## THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE TELEOPERATION DIVISION OF PT. BFI FINANCE INDONESIA TBK BSD SERPONG

Nisfatun Khasanah<sup>1</sup>, Rizka Wahyuni Amelia<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

e-mail: <sup>1</sup>aniskhasanah59@gmail.com, <sup>2</sup>dosen02465@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the influence of Leadership (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) in the Teleoperation Division at PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. BSD Serpong. The method used is a quantitative method. The data sources for this research are in the form of questionnaires, data, observations and literature studies. The data methods used in this research are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation coefficients, linear regression tests and significant tests including the T and F statistical tests. Using SPSS version 26 software. The results of this research show that leadership has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 5.310 + 0.749X_1$ , a correlation value of 0.815, meaning the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value was 64.4 and the hypothesis test obtained tcount 11.430 > ttable 1.996. Motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 1.219 + 0.995X_2$ , a correlation value of 0.897, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value was 80.4%, and the hypothesis test obtained tcount 16.472 > ttable 1.996. Leadership and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation of  $16.721 + 0.258X_1 + 0.297X_2 + e$ . A correlation value of 0.897 means that the independent variable and the dependent variable have a very strong level of relationship. The coefficient of determination value is 80.5% while the remaining 19.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained an F-count value of 134.075 > F-table 2.764.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Teleoperation pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. BSD Serpong. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah berupa kuesioner, data, observasi dan studi pustaka. Teknik Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji regresi linear dan pengujian signifikan meliputi uji statistik T dan F. Dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,310 + 0,749X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,815 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} 11,430 > t_{tabel} 1,996$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,219 + 0,995X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,897 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,4%, dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} 16,472 > t_{tabel} 1,996$  artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $16,721 + 0,258X_1 + 0,297X_2 + e$ . Nilai korelasi sebesar 0,897 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F-hitung 134,075 > F-tabel 2,764.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Hasil pra survey mengenai Kepemimpinan Karyawan di Unit *Teleoperation* PT.BFI Finance Indonesia Tbk, pada tanggal 1 April 2022 yaitu sebanyak 60 karyawan memberikan tanggapan mereka tentang kepemimpinan yang dapat dilihat pada tabel 1.1. Berdasarkan tabel diatas, untuk pernyataan bersifat adil dalam kegiatan suatu organisasi terdapat 25 karyawan yang mengatakan "YA" dan 35 karyawan yang mengatakan "TIDAK" karena menurut mereka yang mengatakan tidak itu karena organisasi di perusahaan tersebut kurang efektif.

bahwa kepemimpinan yang kurang bagus bisa mengakibatkan produktivitas kinerja karyawan menjadi kurang maksimal, namun apabila kepemimpinannya berjalan dengan baik, kemungkinan kinerja para karyawan juga akan lebih baik lagi. Oleh karena itu tabel tersebut menunjukkan adanya permasalahan kepemimpinan kerja karyawan Unit *Teleoperation* pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk, dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kurangnya kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian insentif karyawan sehingga menyebabkan belum tercapainya target insentif secara maksimal seperti yang ditargetkan oleh perusahaan di Unit *Teleoperation* PT BFI Finance Indonesia, Tbk.

Untuk mengetahui hasil kinerja Karyawan Unit *Teleoperation* pada PT.BFI Finance Indonesia Tbk, BSD Serpong Tangerang Selatan juga dapat menggunakan laporan KPI (*Key Performance Indicator*) yang menunjukkan pencapaian target yang ditentukan dan pencapaian target *PAID*. *PAID* adalah jumlah konsumen yang melakukan pembayaran setelah ditelepon oleh karyawan. Pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 masih

belum mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan yaitu tahun 2020 sampai dengan 2021 dan 2022 Unit *Teleoperation* PT BFI Finance Indonesia, Tbk. BSD Serpong Tangerang Selatan hanya baru bisa mencapai target tertinggi di angka 12.480 *PAID* yaitu di tahun 2020.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian terkait yang digunakan peneliti yaitu penelitian yang dilakukan oleh Syazhashah Putra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga (2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Batam Bintan Karimun), dimana dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (X2). Hal ini di buktikan dari nilai t hitung = 2.049 yang lebih besar dari t tabel = 1.68488 atau nilai sig t = 0.030 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Hipotesis H2 menyatakan ada pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di buktikan dari nilai t hitung = 4.116 yang lebih besar dari t tabel = 1.68488 atau nilai sig t = 0.00 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Hipotesis H3 menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di buktikan uji F dengan tingkat signifikansi 0.00, diperoleh nilai F hitung = 16.762 dan Ftabel = 3.2.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Imelda Andayani, Satria Tirtayasa (2019), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana dari hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan (X1) adalah 4,647 lebih besar dari table t table -1,668 dengan nilai sig 0.001 < 0.05, hal ini berarti kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pada penelitian Sri Mardiana (2020), yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 28,425 + 0.249X$ , dan determinasi sebesar 60,8%, Uji hipotesis diperoleh t hitung > t table (9,070 > 1,674). Dan hasil

penelitian Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi, dan Pelatihan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Serdang, dimana dari hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan sebesar -0,547 yang dimana lebih kecil Dario pada table t (2,011) atau nilai sig 0,05. Dengan demikian kepemimpinan variabel kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Wahyuni Amelia dan Firlil Fratiwi (2023), yang berjudul pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 57 orang. Metode analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian dengan uji determinasi menunjukkan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59, 4% dan sisanya 40, 6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung  $8,974 > t_{tabel} 1,673$  terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara parsial. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap kinerja sebesar 62, 2% dan sisanya 37, 8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung  $9,514 > t_{tabel} 1,673$ . Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara simultan. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja sebesar 73, 3% dan sisanya 26, 7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti: gaya kepemimpinan, pelatihan dll. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai Fhitung  $73,990 > F_{tabel} 4, 02$  atau probabilitas Sig  $0,000 < 0, 05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian Deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi

Teleoperation pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk. berjumlah 215 orang dan penarikan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%., maka sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 68 responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji regresi linear dan pengujian signifikan meliputi uji statistik T dan F. Dengan menggunakan software SPSS versi 26

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel I. Hasil Uji Validitas Instrumen Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kepemimpinan (X1)

No. Kuesioner	RHitung	rtabel	Keterangan
1	0,891	0,240	Valid
2	0,852	0,240	Valid
3	0,758	0,240	Valid
4	0,805	0,240	Valid
5	0,861	0,240	Valid
6	0,797	0,240	Valid
7	0,770	0,240	Valid
8	0,821	0,240	Valid
9	0,868	0,240	Valid
10	0,865	0,240	Valid
11	0,824	0,240	Valid
12	0,807	0,240	Valid

Tabel II. Hasil Uji Validitas Variabel Independen Motivasi (X2)

No. kuesioner	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,839	0,240	Valid
2	0,750	0,240	Valid
3	0,794	0,240	Valid
4	0,804	0,240	Valid
5	0,824	0,240	Valid
6	0,739	0,240	Valid
7	0,816	0,240	Valid
8	0,853	0,240	Valid
9	0,776	0,240	Valid
10	0,833	0,240	Valid

Tabel III. Hasil Uji Validitas Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

No. kuesioner	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,876	0,240	Valid

2	0,829	0,240	Valid
3	0,886	0,240	Valid
4	0,874	0,240	Valid
5	0,889	0,240	Valid
6	0,895	0,240	Valid
7	0,874	0,240	Valid
8	0,877	0,240	Valid
9	0,871	0,240	Valid
10	0,807	0,240	Valid

Tabel IV. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,779	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,782	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,788	0,60	Reliabel

Tabel V. Analisis Koefisien Korelasi (r) Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,815 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel VI. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
KINERJA	Pearson Correlation	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,897 dimana nilai tersebut berada pada interval

0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel VII. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary					Change Statistics			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.897a	.805	.799	5.08487	.805	134.075	2	65	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,897 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Sangat kuat terhadap Kinerja karyawan.

Tabel VII. Analisis Koefisien Determinasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary					Change Statistics			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.815a	.664	.659	6.61842	.664	130.648	1	66	.000

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,664 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 66,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-66,4\%) = 33,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel VIII. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary					Change Statistics			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.897a	.804	.801	5.05324	.804	271.333	1	66	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,804 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 80,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-80,4\%) = 19,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel IX. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
	R	Square				F Change	df1	df2	
1	.897a	.805	.799	5.08487	.805	134.075	2	65	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,805 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 80,5\%) = 19,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel X. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	5.310	2.319		2.290	.025
KEPEMIMPINAN	.749	.065	.815	11.430	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(11,430 > 1,996)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	1.219	1.862		.655	.515
MOTIVASI	.995	.060	.897	16.472	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(16,472 > 1,996)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan

demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel XII. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	6933.250	2	3466.625	134.075
	Residual	1680.632	65	25.856	.000b
	Total	8613.882	67		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau  $(134,075 > 2,764)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. KESIMPULAN

- Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,310 + 0,749X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,815 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau  $(11,430 > 1,996)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,219 + 0,995 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,897 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau  $(16,472 > 1,996)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,721 + 0,258 X_1 + 0,297 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,897 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $134,075 > 2,764$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- [2] Ann Gilley Dalam Suryada. (2015). Teori Kepemimpinan Dan Karakteristik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Bahrum, S. P. Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2).
- [4] Candra Kirana, Kusuma. Abraham Sukma Pradipta,. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jak.” Dalam *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, P-Issn: 2581-2769
- [5] Hasibuan, Melayu. (2013). *Manajemen Dasar, Pertimbangan, Dan Masalah*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- [6] Rahayu, Nur Rahmah Andayani. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam” *Journal Of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September 2018*, Hlm. 141-151. Batam.
- [7] Susanti, Fahmi. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Di Rumah Sakit Tangerang Selatan” Dalam *Jurnal Pemasaran Sumber Daya Manusia Dan Keuangan*, Vol.
- [8] Sugiyono\_\_ (2013). “Metode Penelitian”. Jakarta: Refika Aditama.