

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRASOFT INFONET CABANG JAKARTA PUSAT

Rifqi Syafruddin¹, Muhammad Yuda Alhabsyi²

Email : rifqisyafuruddin@gmail.com¹, dosen00805@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrasoft Infonet Cabang Jakarta Pusat. Selain itu, penelitian ini juga meneliti peran kepemimpinan dan motivasi kerja apakah ada keterikatan atau hubungannya dengan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yaitu 60 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner (angket) dan observasi, selain itu teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi sederhana dan linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (uji parsial t dan uji simultan f) dengan menggunakan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 13,688 + 0,196 X_1 + 0,459 X_2$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,3%. Hasil uji hipotesis secara parsial variable kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,464 > 2,003$, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,423 > 2,003$, sehingga H_0 ditolak H_2 diterima. Hasil uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ $22,680 > 3,16$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrasoft Infonet Cabang Jakarta Pusat.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT. Mitrasoft Infonet Cabang Jakarta Pusat. In addition, this study also examines the role of leadership and work motivation whether there is a connection or relationship with employee performance. The sample used is a saturated sample technique, namely 60 employees. The data collection technique used was a questionnaire and observation, in addition, the data analysis technique used was a validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis testing (partial t test and simultaneous f test) using IBM SPSS version 26. The results of this study indicate that leadership and work motivation have a simultaneous and significant effect on performance with a regression equation of $Y = 13.688 + 0.196 X_1 + 0.459 X_2$, with a determination coefficient value of 43.3%. The partial hypothesis test results of the leadership variable on employee performance show that leadership has a significant effect on performance with a significance value of $0.000 < 0.050$ and a calculated t value $> t$ table, which is $5.464 > 2.003$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted. Partially, work motivation has a significant effect on performance with a significance value of $0.000 < 0.050$ and a calculated t value $> t$ table, which is $6.423 > 2.003$, so H_0 is rejected and H_2 is accepted. The results of the F test are F calculated $> F$ table $22.680 > 3.16$, so H_0 is rejected and H_3 is accepted. It can be concluded that the results of the study indicate that there is an influence between leadership and work motivation on employee performance at PT. Mitrasoft Infonet Cabang Jakarta Pusat.

Keywords: Leadership, Work Motivation and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. Akhir-akhir ini, informasi terbaru mengatakan bahwa karyawan bukan sebagai sumber tenaga kerja saja, melainkan modal atau asset bagi suatu perusahaan.

Saat ini organisasi dituntut untuk memperbaiki sumber daya manusia yang berada di dalamnya agar tetap bertahan dalam menghadapi tekanan dalam persaingan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan memiliki banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur Kepemimpinan dan Motivasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan-karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.

Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi persaingan dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan yaitu dengan memperdayakan sumber daya yang ada melalui pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia guna menekan tingkat motivasi para karyawannya. Dengan demikian perusahaan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, agar kinerja karyawan semakin tinggi.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Menurut Sunarsi (2019:81), kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam sebuah organisasi untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan

perusahaan.(Caissar et al., 2022) Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.

Kinerja menurut Rivai (2016:554) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Bangun (2016:47) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Berdasarkan data yang diberikan perusahaan, kinerja karyawan PT. Mitrasoft Infonet diduga belum tercapai dan kurang stabil atau fluktuatif, terindikasi dari kurangnya target yang tidak tercapai atau tidak sesuai harapan dalam beberapa tahun ini. Berikut adalah data tabel kinerja karyawan PT. Mitrasoft Infonet :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Mitrasoft Infonet

No.	Indikator	Keterangan	Target	Kedua		
				2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik	100%	90%	85%	75%
2	Kuantitas Kerja	Kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan	100%	85%	80%	70%
3	Ketepatan Waktu	Kepuasan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas	100%	85%	75%	65%
4	Efektifitas	Karyawan melakukan pekerjaan mencapai target dan target perusahaan	100%	85%	80%	75%
5	Kemampuan	Karyawan menunjukkan sikap kerja dengan penuh tanggung jawab	100%	75%	70%	65%

Sumber Data: PT. Mitrasoft Infonet

Dari tabel 1.1 di atas, hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Mitrasoft Infonet, dari total 60 karyawan realisasi pencapaian kerja masih berada pada kriteria cukup. Menunjukkan bahwa dari kualitas kerja mencapai 90% pada tahun 2021, dan mengalami penurunan menjadi 85% pada tahun 2022, lalu mengalami penurunan kembali sampai 75% pada tahun 2023. Pada indikator kuantitas kerja mencapai 85% pada tahun 2021 dan mengalami penurunan menjadi 80% pada tahun 2022, lalu mengalami penurunan kembali sampai 70% pada tahun 2023. Pada indikator ketepatan waktu mencapai 80% pada tahun 2021 dan mengalami penurunan mencapai 75% ditahun 2022, lalu mengalami penurunan kembali sampai 65% pada tahun 2023. Ada juga indikator efektifitas yang menunjukkan mencapai 85% pada tahun 2021 kemudian mengalami penurunan 80% di tahun

2022 dan sampai mencapai 75% di tahun 2023. Kemudian pada indikator kemandirian yang menunjukkan 75% pada tahun 2021 kemudian mengalami penurunan 70% di tahun 2022 dan 65% pada tahun 2023.

Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan cara seperti itu, maka pemimpin akan banyak mendapat bantuan berupa pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya dilakukan untuk memajukan perusahaan.

Berikut hasil pra-survey penelitian kepada karyawan pada PT. Mitrasoft Infonet mengenai kondisi kepemimpinan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Hasil Kuesioner Pra-Survey Kepemimpinan di PT. Mitrasoft Infonet

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak	Kriteria		
1	Integritas	Pemimpin mampu menaruh kerja sama dan hubungan baik dengan bawahan.	43	72%	17	28%	Baik
2	Kompeten	Pemimpin mampu memberikan tingkat kerja yang tinggi terhadap bawahan untuk bekerja dengan baik.	13	25%	45	75%	Kurang Baik
3	Konsistensi	Pemimpin bersedia mengambil keputusan dengan musyawarah.	12	20%	48	80%	Kurang Baik
4	Loyal	Pemimpin mempunyai kemampuan untuk menaruh perhatian yang baik terhadap bawahan.	18	30%	42	70%	Kurang Baik
5	Terbuka	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang bijak dengan tepat untuk kebaikan karyawan.	43	68%	19	32%	Baik

Sumber: Hasil Pra-Survey Karyawan PT. Mitrasoft Infonet.
 Kriteria: Jawaban Ya <50% = Kurang Baik, >50% = Baik.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kepemimpinan di PT. Mitrasoft Infonet secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan. Seperti mengenai pimpinan yang kurang memberikan motivasi kepada karyawan, dan dalam mengambil suatu keputusan pemimpin tidak melakukan musyawarah, juga kemampuan pemimpin yang kurang baik dalam mengawasi bawahan. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang menarik menurut tanggapan karyawan.

Berikut hasil pra-survey penelitian kepada karyawan pada PT. Mitrasoft Infonet mengenai kondisi motivasi menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Motivasi di PT. Mitrasoft Infonet

NO	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak	Kriteria		
1	Kebutuhan Fisik	Saya merasa aman dalam melakukan dan menerima ilmu yang diberikan oleh atasan saya.	45	75%	15	25%	Baik
2	Kebutuhan Rasa Aman	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak.	17	28%	43	72%	Kurang Baik
3	Kebutuhan Sosial	Saya selalu dan ingin selalu mendapat penghargaan atas tugas yang saya lakukan.	55	92%	5	8%	Baik
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	Saya melakukan tanggung jawab karena ada imbalan yang pantas.	15	25%	45	75%	Kurang Baik
5	Kebutuhan Doongan Mencapai Tujuan	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang bijak dengan tepat untuk kebaikan karyawan.	48	80%	12	20%	Baik

Sumber: Hasil Pra-Survey Karyawan PT. Mitrasoft Infonet
 Kriteria: Jawaban Ya < 50% = Kurang Baik, > 50% = Baik

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa motivasi di PT. Mitrasoft Infonet secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai motivasi yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti mengenai pimpinan yang kurang memberikan motivasi dan kemampuan pemimpin yang kurang baik dalam mengawasi bawahan. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang akan menjadi kurang menarik menurut tanggapan karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode asosiatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019:17).

Sedangkan menurut Sugiyono (2019:65) metode asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk itu, dilakukan uji reliabilitas pada instrument penelitian dengan

menghitung nilai *Crobanch Alpha*, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Crobanch Alpha* diatas 0,60. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika *Crobanch Alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel.
- 2) Jika *Crobanch Alpha* < 0,60 maka dikatakan tidak reliabel.

Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) dengan tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%. Berikut ini hasil perhitungan uji reliabilitas pada masing-masing variabel yang dihitung menggunakan software system SPSS versi 26, sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Dari hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan (X₁) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Crobanch alpha* pada variabel kepemimpinan (X₁) adalah 0,849 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Dari hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Crobanch alpha* pada variabel motivasi kerja (X₂) adalah 0,763 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Crobanch alpha* pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,722 dengan nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Modal regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel terikat (Y). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan residual variabel yaitu *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan syarat sig. α hasil perhitungan > 0,05.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov Test* yang dihitung menggunakan *software system SPSS* versi 26 adalah sebagai berikut:

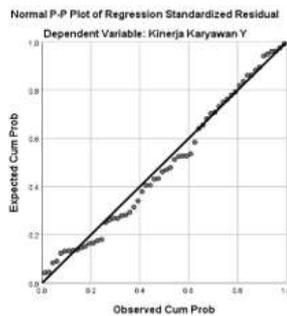
Tabel 4.15
Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91805373
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.053
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* pada tabel di atas diperoleh nilai signifikan, pengaruh Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,2 yang artinya > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil distribusi data tersebut memiliki data normal, artinya sampel diambil dalam penelitian ini dapat mendekati karakteristik populasi yang hendak diestimasi. Dengan kata lain responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini dapat mewakili karakteristik populasi. Jika dilihat dari tabel hasil *Kolmogrov-Smirnov Test* diatas, berarti H₀ diterima yang artinya data residual terdistribusi dengan normal.

Uji normalitas juga digunakan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual dapat dilihat dengan penyebaran titik mengikuti arah garis horizontal. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *probability plot* yang diolah menggunakan *software SPSS* versi 26:



Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

Gambar 4.2

P.P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Berdasarkan gambar di atas dapat diamati bahwa penyebaran titik residual mengikuti atau mendekati pola garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berkontribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui besar atau tidaknya pengaruh variabel independen atau bebas, dasar pengambilan keputusan pada multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

- 1) Melihat nilai Tolerance
 - a) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
 - b) Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
- 2) Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)
 - a) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
 - b) Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Error Std.	Beta	t	Tol.	VIF
1						
(Constant)	13,888	4,068		3,373	,001	
Kepemimpinan X1	,986	,317	,342	2,676	,020	,470
Motivasi Kerja X2	,459	,341	,469	1,283	,002	,470

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Dari data tabel diatas maka dapat disimpulkan dalam uji multikolinieritas ini adalah:

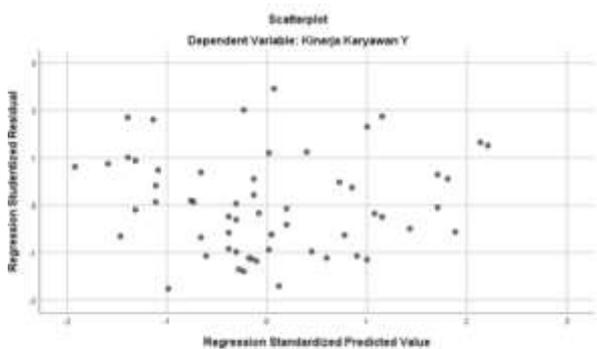
- 1) Jika dilihat dari hasil nilai tolerance pada variabel kepemimpinan sebesar 0,470 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,470. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10, yang artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 2) Jika dilihat dari hasil nilai VIF pada variabel kepemimpinan sebesar 2,126 dan variabel motivasi kerja 2,126. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10,00 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat grafik *scatter plot* pada nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika titik-titik pada gambar yang dihasilkan membentuk pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Namun jika menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas yang dihitung menggunakan *software system SPSS* versi 26, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data Primer diolah Dengan SPSS 26
Gambar 4.3
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana dan Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independennya serta menganalisis hubungan antara variabel dengan dua atau lebih variabel independen baik secara parsial maupun simultan. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan variabel independen motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linier sederhana yang dihitung menggunakan *software system SPSS* versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.17
 Hasil Analisis Linier Sederhana
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,688	4,055			3,375	,001
	Kepemimpinan X1	,196	,117	,242	2,678	,020	
	Motivasi Kerja X2	,459	,141	,466	3,255	,002	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat diperoleh:

- 1) Nilai signifikansi dari tabel *coefficients*^a diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ pada variabel Kepemimpinan (X_1), sehingga dapat diartikan bahwa variabel

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan diperoleh nilai signifikasnsi sebesar $0,002 < 0,05$ pada variabel Motivasi Kerja (X_2), sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $2,678 > t_{tabel}$ 2,003 untuk variabel Kepemimpinan (X_1), dan diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,253 > t_{tabel}$ 2,003 untuk variabel Motivasi Kerja (X_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan *software system SPSS* versi 26. Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.18
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,688	4,055			3,375	,001
	Kepemimpinan X1	,196	,117	,242	2,678	,020	
	Motivasi Kerja X2	,459	,141	,466	3,255	,002	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
 Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 13,688 + 0,196 X_1 + 0,459 X_2$. Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,688 menyatakan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13,688.
- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) 0,196, mengandung arti setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepemimpinan, maka hal itu akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,196 kali.

- 3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) 0,459, mengandung arti setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,459 kali.

Interprestasi dari persamaan diatas adalah bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) 0,196 dan motivasi kerja (X_2) 0,459, yaitu mengandung implikasi bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan searah dengan variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni variabel X terhadap variabel Y.

Untuk bentuk atau arah hubungan, nilai koefisien korelasinya dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-) atau $(-1 \leq Kk \leq +1)$ dengan asumsi:

- a. Jika koefisien korelasi bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif, artinya jika variabel yang satu naik atau turun maka variabel yang lainnya juga naik atau turun. Semakin dekat nilai koefisien korelasi ke +1 semakin kuat korelasi positifnya.
- b. Jika koefisien korelasi bernilai negatif maka variabel-variabel berkorelasi negatif, artinya jika variabel yang satu naik atau turun maka variabel lainnya juga naik atau turun. Semakin dekat nilai korelasi ke -1 semakin kuat korelasi negatifnya.
- c. Jika koefisien korelasi bernilai (0) nol maka variabel tidak menunjukkan korelasi r.

Berikut adalah dasar pengambilan keputusan dalam Uji Korelasi Pearson :

- a. Berdasarkan nilai Sig.(2-tailed)
 Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka terdapat korelasi antara variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka tidak terdapat korelasi antara variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).
- b. Berdasarkan nilai r hitung
 Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka terdapat korelasi antara variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Jika r hitung $< r$ tabel, maka tidak terdapat korelasi antara variabel Kepemimpinan (X_1),

Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Analisis ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, berikut adalah tabel interprestasi koefisien korelasi:

Tabel 4.19
 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,75	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

Berikut adalah hasil perhitungan koefisien korelasi berdasarkan data hasil kuesioner yang diperoleh dan diolah menggunakan *software system SPSS* versi 26.

- a) Hasil Korelasi antara Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.20
 Hasil Uji Korelasi Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)
 Correlations

		Kepemimpinan X_1	Kinerja Karyawan Y
Kepemimpinan X_1	Pearson Correlation	1	.583*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan Y	Pearson Correlation	.583*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,583 > 0,256$) dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel kepemimpinan (X_1) dan kinerja karyawan (Y) dengan tingkat korelasi sedang.

- b) Hasil Korelasi antara Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.21
 Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
 Correlations

		Motivasi Kerja X_2	Kinerja Karyawan Y
Motivasi Kerja X_2	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan Y	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $0,000 <$

0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,645 > 0,256$) dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat korelasi kuat.

c) Hasil Korelasi antara Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.22
 Hasil Uji Korelasi Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	Change Statistics	Sig. F
1	.666 ^a	.443	2.96901	.443	22.000	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X2, Kepemimpinan X1

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,666, artinya variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen terhadap dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam analisis ini digunakan rumus $KD = R^2 \times 100\%$.

Adapun hasil analisisnya yang dihitung menggunakan *software system SPSS* versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X_1)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.328	3.20462

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan X1

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji parsial pada tabel diatas sebesar 0,340, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 34%.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X_2)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.406	3.01490

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X2

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan uji koefisien determinasi sebesar 0,416 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41,6%.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)
 Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	2.96901

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan X1, Motivasi Kerja X2

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,443, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,3% terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik (uji t) apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Pengujian pengaruh dalam penelitian ini antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- t_{tabel} ($0,05/2$; $60-2-1$) = 57 maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,003

Rumus hipotesisnya:

H_0 Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_1 Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut diatas yang dihitung menggunakan *software system SPSS* versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.26
 Hasil Uji T Kepemimpinan (X_1)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	21.322	3.574		5.966	.000
Kepemimpinan X1	.473	.087	.583	5.464	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,464 > 2,003$) hal tersebut juga diperkuat

dengan nilai probabiliti signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikansi secara parsial antara kepemimpinan (X_1) dan kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik (uji t) apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Pengujian pegasaruh dalam penelitian ini antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak.
- 3) $t_{tabel} (0,05/2 ; 60-2-1) = 57$ maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,003

Rumus hipotesisnya:

H_0 Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_2 Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut diatas yang dihitung menggunakan *software system SPSS* versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji T Motivasi Kerja (X_2)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	t	Beta	Sig.	
1	(Constant)	14,807	4,004		3,577	,001
	Motivasi Kerja X2	,532	,060	,845	6,423	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,423 > 2,003)$ hal ini diperkuat dengan nilai probabiliti signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui paengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2)

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $(n-k-1)$, maka diperoleh $(60-2-1) = 57$, sehingga $F_{tabel} = 3,16$. Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

H_0 Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_3 Terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut di atas yang dihitung menggunakan *software system SPSS* versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	205,796	2	102,898	22,680	,000 ^b
	Residual	802,387	57	14,077		
	Total	1008,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X2, Kepemimpinan X1
Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(22,680 > 3,16)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probabiliti signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(22,680 > 3,16)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probabiliti signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Pembahasan Penelitian

1. Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan

nilai korelasi sebesar 0,583 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang sedang dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,340 atau sebesar 34 % sedangkan sisanya 66 % dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan uji parsial (uji t) terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan bukti nilai uji t variabel Kepemimpinan (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 5,464 dan signifikansinya sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($5,464 > 2,003$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000) maka H_1 diterima H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Eko Sudarso Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Vol 3 (1), Juni, 2023, 343-351, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15.123 + 0.621X_1$, koefisien korelasi sebesar 0.629 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan bukti nilai uji t variabel motivasi kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 6,423 dan signifikansinya sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($6,423 > 2,003$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000) maka H_2 diterima H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19.475 + 0.537X_1$, koefisien korelasi sebesar 0.593 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,352 atau sebesar 35.2% sedangkan sisanya sebesar 64.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6.214 > 1.994$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai signifikansi pada uji simultan (uji f) diperoleh hasil sebesar 22,680. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($22,680 > 3,16$) hal ini juga diperkuat dengan nilai probabiliti signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Dengan demikian maka H_0

ditolak dan H_3 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Eko Sudarso / Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Vol 3 (1), Juni, 2023, 343-351. Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($33.636 > 3.130$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengandemikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat.

Jadi berdasarkan hasil yang di dapat dari uji t variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam hal ini dapat di lihat bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 5,464 dan signifikansinya sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($5,464 > 2,003$) Sementara variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 6,423 dan signifikansinya sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($6,423 > 2,003$).

Dalam hal ini variabel Motivasi Kerja (X_2) lebih mendominasi untuk di perhatikan oleh PT. Mitrasoft Infonet agar Kinerja Karyawan (Y) dapat berjalan sesuai apa yang di capai oleh perusahaan dan menjadi pendorong untuk membantu memperlancar jalannya Visi dan Misi Perusahaan tersebut, serta memberikan apresiasi terhadap karyawan agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitrasoft Infonet Cabang Jakarta Pusat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,464 dan signifikansi 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($5,464 > 2,003$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrasoft Infonet.
- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6,423 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel}

(6,423 > 2,003) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrasoft Infonet.

- c. Pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,443 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Dengan demikian dapat dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrasoft Infonet dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini dan persamaan koefisien regesinya $Y = 13,688 + 0,196 X_1 + 0,459 X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sunarsi, D, Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, Vol. 3, No. 2, Juni 2023
- [2] Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lotte Shopping Indonesia, Ciputat Tangerang Selatan
- [3] Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation Vol. 2, No. 3, July 2024, ISSN : 2985-4768 Halaman : 2105-2115
- [4] Windy Gustia Wardani Jurnal Pendidikan Hukum Dan Bisnis, Vol, 2 No. 1 2017 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Haji Kota Tangerang
- [5] Febi Prateguh Syahputra, Jurnal Economina Vol2, No 5, Mei 2023 Pengaruh Kepemimpinan
- kinerja karyawan 22,680 dan signifikansi sebesar 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, (22,680 > 3,16) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan
- Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.
- [6] Dita Fariska, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol Xiii No 1, Maret 2022 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening
- [7] Sabila Fatiha & Firmansyah Fani, Jurnal Tabbaru : Islamic Banking And Finance Vol5 No 2, November 2022 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya.
- [8] Nurjaya, Afiah Mukhtar, A. Nur Achsanuddin Ua. Vol2, No 1, Juni 2020 Balance Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- [9] Taufik Qarismail, Prayekti Vol 16 no.2, Mei 2020 Jurnal Bisnis Dan Manajemen. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- [10] Malkan Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Syaakir Sofyan Vol2, No1 2020 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcp Palu Imam Bonjol.