

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BENTANG VISI MEDIANET CILANDAK BARAT JAKARTA SELATAN

Abdul Gofur<sup>1</sup>, Nopi Oktavianti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: [1gofurtuan7@gmail.com](mailto:gofurtuan7@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: [2dosen02481@unpam.ac.id](mailto:dosen02481@unpam.ac.id)

### ABSTRACT

*This research aims to determine the partial and simultaneous influence between leadership style and work relationships on employee performance at PT. The Vision of Medianet West Cilandak, South Jakarta. The method used in this research is quantitative with an associative approach and saturated sampling technique with a population and sample of 67 respondents. The analytical methods used include linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and Hypothesis Testing as a means of proving the hypothesis. The results of this study are leadership (X1) and work relationships (X2) with the regression equation  $Y = 7.416 + 0.352X1 + 0.482X2$  which can be interpreted as leadership and work relationships have a positive effect on employee performance. The value of the correlation coefficient of leadership and work relationships on employee performance is at the level of 0.819, so the level of correlation between variables is interpreted as very strong. The results of the analysis of the Determination coefficient which were tested together had an influence of 0.671 or 67.1% while the remaining 32.9% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of  $X1$   $t$  count  $>$   $t$  table or  $(7.813 > 1.997)$  and the value (sig)  $0.000 < 0.05$  thus indicating that there is a positive and insignificant influence partially between leadership on employee performance at PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat South Jakarta, Hypothesis test obtained  $X2$   $t$  count  $>$   $t$  table or  $(8.831 > 1.997)$  and value (sig)  $0.000 < 0.05$  thus indicating that there is a positive and insignificant partial influence between work relationships on employee performance at PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat South Jakarta. Partial or simultaneous hypothesis testing obtained  $f$  count  $>$   $f$  table  $(65.269 > 3.14)$  and significant  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that leadership (X1) and work relationships (X2) have a positive and insignificant effect on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Relations, Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan Teknik sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 67 responden. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan hubungan kerja (X2) dengan persamaan regresi  $Y = 7.416$

+ 0.352X1 + 0.482X2 yang dapat diartikan kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai hasil koefisien korelasi kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada pada tingkat 0.819 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.671 atau sebesar 67.1% sedangkan sisanya sebesar 32.9 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai X1 thitung > ttabel atau (7.813 > 1.997) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat Jakarta Selatan, Uji hipotesis diperoleh nilai nilai X2 thitung > ttabel atau (8.831 > 1.997) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat Jakarta Selatan. Pengujian hipotesis secara parsial atau simultan diperoleh fhitung > ftabel (65.269 > 3.14) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ho3 ditolak dan Ha3 Diterima, artinya kepemimpinan (X1) dan hubungan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kata Kunci : Kepemimpinan, Hubungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi pada saat ini, organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif karena memiliki karyawan yang termotivasi, kompeten, dan loyal. Penelitian di bidang manajemen SDM memiliki peran penting dalam memahami dan meningkatkan peran SDM dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, di karenakan manajemen SDM mengakui bahwa karyawan merupakan aset utama atau ujung tombak sebuah perusahaan.

Manajemen yang sehat adalah manajemen yang berusaha untuk selalu mengidentifikasi segala hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawannya. Salah satu indikator penurunan semangat kerja karyawan adalah menurunnya disiplin karyawan. Tingkat disiplin karyawan yang rendah akan berakibat pada ekonomi biaya yang tinggi yaitu dengan terciptanya praktek-praktek

kerja yang tidak efisiensi seperti seperti mangkir kerja.

Dalam kehidupan organisasi, sumber daya manusia dirasakan semakin besar perusahaan perannya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan perencanaan, pengorganisasian dan strategi, pengawasan dan pengendalian yang agar baik fungsi dan sistem manajemen dapat berjalan dengan baik.

Pada PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat Jakarta Selatan dimana menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan kepemimpinan, pimpinan selalu memberikan bebankerja yang terlalu banyak di tanggung jawabkan kepada karyawannya. Dengan adanya beban kerja yang terlalu banyak terhadap karyawan akan menyebabkan kinerja mereka menurun.

**Pra- Survey Kepimpinan pada PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat Jakarta Selatan 2025**

No	Indikator	Keterangan	Tidak Setuju	Setuju
1.	Kemampuan mengambil keputusan	Pimpinan selalu mengambil keputusan yang merugikan karyawan	10	20
2.	Kemampuan Memotivasi	Pimpinan kurang memotivasi karyawan	12	18
3.	Kemampuan Komunikasi	Penyampaian informasi yang di terima kurang jelas terhadap karyawan	15	15
4.	Kemampuan mengendalikan Bawahan	Pimpinan selalu memberi beban lebih terhadap tugas karyawan	8	22
5.	Kemampuan Mengendalikan Emosi	Pimpinan selalu mengendalikan emosi ketika menghadapi masalah yang ada diperusahaan	18	12

Sumber : Prasurvey PT Bentang Visi Medianet 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa hasil pra-survey di lakukan terhadap 30 karyawan di PT. Bentang Visi Medianet, dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian gaya kepemimpinan pada PT. Bentang Visi Medianet masih rendah, hal itu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Bentang Visi Medianet masih belum optimal. Maka dari itu, perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kepemimpinan di PT. Bentang Visi Medianet yang baik.

Selain kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja adapun faktor lainnya yaitu hubungan kerja, masih kurangnya optimal terhadap karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi belum optimal, hubungan kerja yang baik

secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Pada PT. Bentang Visi Medianet terkait hubungan kerja dalam menjalankan tugasnya, setiap karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Namun diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan hubungan kerja yang masih ditemui di lapangan seperti keperayaan, komunikasi terbuka, respek, lingkungan kerja positif diperusahaan masih belum maksimal dan tidak adanya koordinasi yang baik antar karyawan. Selain itu kepercayaan, komunikasi terbuka yang kurang memadai menjadi permasalahan hubungan kerja PT. Bentang Visi Medianet yang paling tinggi menjawan tidak setuju.

**Pra- Survey Hubungan Kerja pada PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat Jakarta Selatan 2025**

No	Indikator	Keterangan	Tidak Setuju	Setuju
1.	Kepercayaan	Memiliki kebebasan dalam mengutarakan hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan.	12	8
2.	Komunikasi terbuka	Komunikasi antar bagian didalam lingkup PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat Jakarta Selatan terjalin dengan baik	12	8
3.	Respek	Pimpinan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan untuk mengedepankan kualitas dan kuantitas kinerja	13	7
4.	Kompensasi yang adil	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	6	14
5.	Lingkungan kerja positif	Saya selalu menerima respon positif jika pekerjaan saya terselesaikan dengan benar	11	9

Sumber : Prasurvey PT Bentang Visi Medianet 2025

Dari tabel 1.3 terdapat beberapa

permasalahan hubungan kerja mulai dari kepercayaan dan komunikasi terbuka yang

masih tinggi menjawab tidak setuju yang menjadi nilai hubungan kerja kurang baik, seperti tidak ada kebebasan dalam mengutarakan hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Dampaknya sering terjadi kesalah pahaman dalam koordinasi tugas. Selain itu pada komunikasi terbuka yang cenderung kurang baik dalam komunikasi, hal ini yang membuat hubungan kerja di PT. Bentang Visi Medianet menjadi kurang baik dalam menyelesaikan permasalahan yang mengakibatkan terjadi menurunnya kinerja dalam menuntaskan kuantitas maupun tanggung jawab disetiap pekerjaannya.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2020: 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Penelitian *survey* adalah penelitian yang diambil dengan menggunakan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan pokok.

Alasan Penulis menggunakan metode ini karena unit yang dianalisa dalam penelitian ini adalah individu bukan masyarakat yang kemudian masing-masing individu dibandingkan.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2020: 115). Populasi juga di definisikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat Jakarta Selatan sebanyak 67 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:117) sampel adalah sebagian dari populasi yang di pergunakan sebagai sumber data di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang di gunakan mula-mula sempel jenuh dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel, hal ini di lakukan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 populasi (Sugiyono 2020:85). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden.

#### 1.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2020:342) berpendapat, sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji

Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Menurut Ghozali (2018:160) berpendapat, model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2018:105), berpendapat bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independen* sama dengan nol.

### 3. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2019:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk

mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_t^n = 2(e_t = e_t - 1)^2}{\sum_t^n = 1e^2t}$$

Sumber: Singgih Santoso (2019:234)

Keterangan:

$e_t$  : adalah residual tahun t

$e_{t-1}$  : adalah residual satu tahun sebelumnya.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Ln = (\epsilon_i^2) = \beta_o + LnX_i + \mu_i$$

Sumber: Ghozali (2018:125-126)

Keterangan:

$Ln$  = Regresi

$\epsilon_i^2$  = Kuadrat nilai undstandarized residual dari uji regresi

$\beta_o$  = Konstanta regresi

$\beta \ln(X_i)$  = Konstanta regresi variabel independen

$\mu_i$  = Residual test

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak.

Menurut Ghozali (2018:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai *Cronbatch Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbatch Alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

### Asumsi klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distrbusi normal ataupun tidak, Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 2.6. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. Hasil pengujian sebagai berikut

Hasil Normalitas Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja karyawan	.090	67	.200*	.976	67	.214

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

#### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat kondisi terdapatnya hubungan linier atau kolerasi yang tinggi antara masing - masing variabel independen dalam model regresi. Alat statistik yang sering digunakan untuk

menguji gangguan mutikolinearitas adalah *variance inflation factor* (VIF).

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	7.416	2.710		2.736	.008		
1 kepemimpinan	.352	.071	.420	4.943	.000	.711	1.407
Hubungan Kerja	.482	.080	.512	6.027	.000	.711	1.407

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan tiga variabel independen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan, hubungan kerja dan kinerja karyawan yaitu nilai tolerance sebesar 0.711,  $0.711 > 0.10$  dengan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan dan hubungan kerja sebesar 1.407,  $1.407 > 0.10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

#### Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>			
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.661	2.107	1.778

a. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistik Durbin watson (DW) sebesar 1.778 > 0.05 dari data Durbin watson (DW) sehingga tidak ada autokorelasi.

#### 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain". Jika residualnya memiliki varian yang sama disebut terjadi heteroskedastisitas.

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Gleser

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	7.416	2.710		2.736
1 kepemimpinan	.352	.071	.420	4.943	.000
Hubungan Kerja	.482	.080	.512	6.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) yaitu  $0.000 < 0.05$  artinya terjadi heteroskedastisitas, hubungan kerja ( $X_2$ ) yaitu  $0.000 < 0.05$  artinya terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatter plot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 26, Apabila

pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar seJeka acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, Ghazali (2019:139).

#### Pengujian Hipotesis

Menurut Ghazali (2016:93), "Analisis regresi adalah pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui". Tujuan model regresi ini adalah untuk mendapatkan suatu bentuk hubungan antara variabel yang akan diestimasi (*dependent variable*) dengan variabel bebas (*independent variable*) dan menggunakan model tersebut untuk mengestimasi nilai dari variabel yang akan diestimasi, yang akhirnya dapat dilihat pengaruh antara kepemimpinan dan hubungan kerja dan kinerja karyawan

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Ada dua pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Persian (uji t) dan uji simultan (uji f).

##### 1. Uji t (Uji Parsial)

##### a. Hasil Uji t (Parsial) Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

##### Hasil Uji t (Parsial) Variabel $X_1$ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
				Beta	

	(Constant)	16.864	2.747		6.139	.000
1	kepemimpinan	.583	.075	.696	7.813	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (kepemimpinan, hubungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ , derajat kebebasan  $1/\text{degree of freedom } 1 (df) = k-1$ , dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan  $2/\text{degree of freedom } 2 (df) = n-k$ , di mana n adalah jumlah sampel. Hasil dari derajat kebebasan  $1/\text{degree of freedom } 1 (df) = 4 - 1 = 3$  dan derajat kebebasan  $2/\text{degree of freedom } 2 (df) = 67 - 3 = 64$ . Dengan Ftabel dari  $64 = 3.14$ . Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel} \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berikut ini hasil data diolah oleh SPSS versi 26, uji F

### Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	579.656	2	289.828	65.269	.000 <sup>b</sup>
	284.195	64	4.441		
	863.851	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja, kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel 4.30 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3.14 dengan nilai sigifikasinya lebih kecil dari

nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat  $df_1 = k-1(4-1)$  dan  $df_2 = n-k (67-3)=64$  pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung  $> F_{tabel}$  atau  $65.269 > 3.14$  dan signifikan  $< 0,05 (0,000 < 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel kepemimpinan (X1), hubungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat Jakarta Selatan.

## 4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung  $> t_{tabel} (7.813 > 1.997)$  besarnya pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 48.4% sedangkan sisanya sebesar 51.6% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 16.864 + 0.583 X_1$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16.864 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 16.864. Penelitian ini sejalan menurut Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan ISSN 2632-2634 Vol 2, hal 1 2019 Jurnal Ilmiah Magister Manajemen hal. 1 - 12. dengan hasil penelitian ini Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hubungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial hubungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (8.831 > 1.997) besarnya pengaruh hubungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 54.5% sedangkan sisanya sebesar 45.5% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 12.403 + 0.695 X_2$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12.403 yang menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 12.403. Penelitian ini sejalan menurut Yusuf Rahman Al Hakim (2019) Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Vol. 3 No. 2 (2019): Management & Accounting Research Journal Global, penelitian ini menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (3) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan kepemimpinan (X<sub>1</sub>), hubungan kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau 65.269 > 3.14 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh simultan kepemimpinan (X<sub>1</sub>), hubungan kerja (X<sub>2</sub>), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 67.1% sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai  $Y = 7.416 + 0.352X_1 + 0.482X_2$  Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik

untuk tingkat kinerja karyawan pada PT. Bentang Visi Medianet Cilandak Barat Jakarta Selatan. Penelitian ini sejalan menurut Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Jurnal Arastirma, Vol.1 No.1. Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,3%, Uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 16.864 + 0.583 X_1$ . Nilai koefisien korelasi 0.696 berada pada pada tingkat 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat, Artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan kuat, koefisien determinasi 0.484. Artinya kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja sebesar 48.4%, sedangkan sebesar 51.6% dipengaruhi oleh faktor lain, dan Uji hipotesis di peroleh nilai nilai (t hitung 7.813 > ttabel 1.997), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho<sub>1</sub> ditolak Ha<sub>1</sub> diterima.
- b. Terdapat pengaruh secara parsial antara hubungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 12.403 + 0.695 X_2$ . Nilai koefisien korelasi 0.739

berada pada pada tingkat 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat. Artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan kuat, koefisien determinasi 0.545. Artinya hubungan kerja kepada kinerja karyawan sebesar 54.5%. Sedangkan sebesar 45.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan Uji hipotesis di peroleh nilai nilai (t hitung 8.831 > ttabel 1.997), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0.000 < 0,05) Dengan demikian. Ho2 ditolak Ha2 diterima.

- c. Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 7.416 + 0.352X_1 + 0.482X_2$ . Nilai koefisien korelasi 0.819 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi 0.671 atau 67.1%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai nilai Fhitung (65.269 > 3.14), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi (0,000 < 0,05), dengan nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan, hubungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67.1% sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh factor lain, sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 67 Responden menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,800 – 1.000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat. Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara simultan antara kepemimpinan (X1) hubungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2019), h. 43.
- [2] Abdul Hakim, 2020, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesi*, cetakan ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, H.39.
- [3] Algifari, F. (2023). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung (2008-2020)* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- [4] Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka
- [5] Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang*. Jurnal Arastirma, Vol.1 No.1.
- [6] Anton, & Irjayanti, M. (2018). *"Manajemen"*, Bandung: Mardika Group.
- [7] Arikunto, S. (2018). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- [8] Agus Darmawan,(2019)."*Implementasi Data Mining Menggunakan Model Svm*
- [9] Barthos, Basir.(2020).*Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mak ro*,PT BumiAksara, Jakarta.
- [10] Darmadi (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.3, No.3. ISSN: 2598-9545
- [11] Davis Keith. (2020). *Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- [12] Edy Sutrisno, (2020). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- [13] Fahmi (2019). *Pengaruh audit tenure, opini audit tahun sebelumnya, dan disclosure terhadap opini audit going concern*. *Akuntabilitas*, 8(3), 162-170.
- [14] Ghozali, I. (2020) *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi"*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- [15] Gordon (2018). *Self-perception and relationship quality as mediators of father's school-specific involvement and adolescent's academic achievement*. *Children and Youth Services Review*, 77, 94-100.

- [16] Griffin dan Moorhead. 2020. *Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- [17] Yukl, G. (2020). *Consequences for managers of using single influence tactics and combinations of tactics. Academy of Management journal*, 35(3), 638-652.
- [18] Handoko, T. H. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFPE.
- [19] Hasibuan, M. (2018) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Hartono Judiantoro, 2023, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 10
- [21] Jhonson oleh Miftahul huda (2019) *Empowerment as A Quality Improvement Human Resources Through The Implementation of Total Quality Management. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan* , 6(1), 41-60.
- [22] Tjepi F. Aloewic, 2019, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, hal 32.
- [23] Kartono. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Penerbit Prestasi Pustaka.
- [24] Larasati, S. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: CV Budi Utama. Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- [25] Mangkunegara, A. (2020). “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*”, Bandung: PT Refika Aditama.
- [26] Mangkunegara, A. (2020). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [27] Mangkunegara, A. (2020). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [28] Mangkuprawira, S. (2019). *Strategi peningkatan kapasitas modal sosial dan kualitas sumber daya manusia pendamping pembangunan pertanian*. In Forum penelitian agro ekonomi (Vol. 28, No. 1, pp. 19-34).