

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia, Ciputat Tangerang Selatan

Eko Sudarso

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: dosen02070@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima 11 Mei 2023
Disetujui 28 Mei 2023
Diterbitkan 23 Juni 2023

Kata Kunci:

Kepemimpinan;
Motivasi Kerja; Kinerja
Karyawan.

Keywords:

Leadership; Work
Motivation; Employee
Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat – Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. metode yang digunakan adalah kuantitatif. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 73 responden. Sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat – South Tangerang either partially or simultaneously. the method used is quantitative. This research method is a quantitative method with an associative type. The sample used in this study amounted to 73 respondents. While the data analysis technique using multiple linear regression. The results showed that leadership (X1) and work motivation (X2) both partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat.

How to cite: Sudarso, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia, Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(2). 343-351



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Saat ini organisasi profit seperti perusahaan dituntut untuk melakukan *improvement* agar tetap bertahan dalam menghadapi tekanan dan untuk tetap bertahan dalam persaingan. masalah yang dihadapi organisasi bisnis saat ini adalah semakin berkembangnya iklim usaha diiringi dengan banyak perubahan. Diantaranya perubahan teknologi, perubahan kondisi sosial dan politik, serta perubahan kondisi ekonomi. Perubahan tersebut pastinya sangat berpengaruh pada perusahaan besar maupun menengah khususnya dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin memanas.

Tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana pemimpin tersebut dapat memberikan motivasi kepada para bawahannya agar bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Berikut ini merupakan Hasil Data Pra Survey mengenai Kepemimpinan. Berdasarkan survey awal dengan 30 karyawan, mereka menyatakan puas hanya pada pernyataan mengenai komunikasi dan penyampaian SOP perusahaan. Padahal seorang pemimpin harusnya dapat melakukan hal yang lain yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Motivasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. motivasi yang diberikan hanya sebatas gaji dan asuransi kesehatan. Padahal motivasi lain tak kalah pentingnya untuk mendapatkan perhatian karyawan. Karena pada dasarnya motivasi merupakan dorongan dari dalam dan dari luar diri seseorang untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Karena apabila seseorang bekerja, dan dari pekerjaannya akan terpenuhi kebutuhannya maka karyawan akan semangat dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan data dari perusahaan diketahui bahwa target tercapainya penjualan terjadi Pada tahun 2019 dengan rata-rata persentase Mencapai 100%, dan Pada tahun 2020 realisasi penjualan menurun menyebabkan tidak tercapainya target dengan nilai rata-rata persentase sebanyak 92,07% atau kurang dari 100%, dan semakin menurunnya nilai realisasi penjualan Pada tahun 2021 dengan rata-rata penilaian sebanyak 91,86% atau kurang dari 100%, yang Kembali menyebabkan tidak tercapainya Target penjualan.

Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat Tangerang Selatan.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok 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. Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2016:249), Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi aktifitas dalam sebuah kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang merujuk pada suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan adanya kekurangan psikologis atau kebutuhan yang menimbulkan suatu dorongan dengan maksud mencapai suatu tujuan atau insentif. Pengertian proses motivasi ini dapat dipahami melalui hubungan antarakebutuhan, dorongan dan insentif (tujuan). Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Kinerja

Kinerja 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. 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.

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Kuantitatif yang bersifat Asosiatif. Metode Kuantitatif menurut Sugiyono (2017:12) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode Asosiatif menurut Sugiyono (2017:11) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian disini adalah karyawan non-staff kantor Cabang PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat yang berjumlah 73 orang. Sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-staff PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat yang berjumlah 73 orang, karena dalam populasinya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah sampel jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:82) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan

sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sendu, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan seluruh karyawan yang berjumlah 73 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10554813
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.064
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat nilai sig 0,090 > 0,05 sehingga data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.996	3.756		2.661	.010	
	Kepemimpinan (X1)	.432	.099	.438	4.348	.000	.720 1.388
	Motivasi Kerja (X2)	.328	.091	.362	3.602	.001	.720 1.388

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan sebesar 0,720 dan Motivasi Kerja sebesar 0,720, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kepemimpinan sebesar 1.388 serta Motivasi Kerja sebesar 1.388 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700 ^a	.490	.475	3.150	2.222
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.222

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.260	2.482		.508	.613
	Kepemimpinan (X1)	.020	.066	.043	.305	.760
	Motivasi Kerja (X2)	.006	.060	.014	.097	.923
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0.760 dan Motivasi Kerja (X₂) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0.923 dimana keduanya nilai *signifikansi* (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linier

Tabel 5 Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.123	3.757		4.025	.000
	Kepemimpinan (X1)	.621	.091	.629	6.816	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15.123 + 0.621X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 15.123 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15.123 point. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X₁) sebesar 0.621 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable Motivasi Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.621 point.

Tabel 6 Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.475	3.423		5.690	.000
	Motivasi Kerja (X ₂)	.537	.086	.594	8.214	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.475 + 0.537X_1$. Nilai konstanta sebesar 19.475 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19.475 point. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0.537 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.537 point.

Tabel 7 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.996	3.756		2.661	.010
	Kepemimpinan (X ₁)	.432	.099	.437	4.348	.000
	Motivasi Kerja (X ₂)	.328	.091	.362	3.602	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9.996 + 0.432X_1 + 0.328X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 9.996 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9.998 point. Nilai Kepemimpinan (X₁) 0.432 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.432 point. Nilai Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0.328 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.328 point.

Pengujian Hipotesis

Pegujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8 Uji T Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.123	3.757		4.025	.000
	Kepemimpinan (X ₁)	.621	.091	.629	6.816	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6.816 > 1.994) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat.

Tabel 9 Uji T Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.475	3.423		5.690	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.537	.086	.594	8.214	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6.214 > 1.994). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667.272	2	333.636	33.633	.000 ^b
	Residual	694.399	70	9.920		
	Total	1361.671	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (33.636 > 3.130), hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian 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.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15.123 + 0.621X_1$, koefisien korelasi sebesar 0.629 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.396 atau sebesar 39.6% sedangkan sisanya sebesar 60.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6.816 > 1.994). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) 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.

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9.996 + 0.432X_1 + 0.328X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.700 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.490 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 49.0% sedangkan sisanya sebesar 51.0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(33.636 > 3.130)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Ciputat.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut: 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. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19.475 + 0.537X_1$, koefisien korelasi sebesar 0.593 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9.996 + 0.432X_1 + 0.328X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.700 artinya memiliki hubungan yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha R. N, & Nurul Q, Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Algifari. (2017). Analisis Regresi. Yogyakarta: Yukaprint.
- Arikunto. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atik, & Ratminto. (2016). Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denok, & Rozi, A. (2020). Kepemimpinan Bisnis Strategik. Serang: Desanta Muliavisitama.
- Edison, Anwar, & Qomqriyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.).Alfabeta.

- Effendy, O. U. (2018). Hubungan Masyarakat Studi Komunikologis. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Imam, G. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Univ. Diponegoro.
- Indartono, S. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Yukaprint Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- M, R., V.R, Z., & M.D, H. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT. RajaGrafindo Persada.
- Malayu, S. . H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Merihot. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins. (2016). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2016). SPSS Statistik Parametrik Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Elek Media.
- Sedarmayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama.
- Siswanto. (2016). Pengantar Manajemen. Bumi Aksara. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sunarsi, D. (2019). Modul Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Supangat, A. (2016). Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametri Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supardi. (2017). Kinerja guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Prenada Media Kencana.
- Suwatno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo, B. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.