

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR DANA MANDIRI KABUPATEN BOGOR

Sinta Mustika¹, Siska Yunanti²

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

E-mail: sintamustika01@gmail.com¹, dosen02590@unpam.ac.id²

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of leadership and motivation on employee performance at PT BPR Dana Mandiri, Bogor Regency. The method used is quantitative. The population in this study was 83 respondents. The results of the analysis show that motivation has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.03 < 0.05$, and the t count is $3.064 > 1.990$ t table. The physical work environment has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, and a calculated t value of $13.653 > 1.990$ t table. Motivation and Physical Work Environment have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 2.081 + 0.161X_1 + 0.791X_2$. The coefficient of determination value is 8.81% while the remaining 0.91% is influenced by other variables outside this regression equation or variables that are not examined. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or ($296.167 > 3.11$).

Keywords : Leadership; Motivation; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 responden. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,03 < 0,05$, dan diperoleh t hitung sebesar $3,064 > 1,990$ t tabel. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $13,653 > 1,990$ t tabel. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,081 + 0,161X_1 + 0,791X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 8,81% sedangkan sisanya 0,91% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di teliti. Uji hipotesis di peroleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($296,167 > 3,11$).

Kata Kunci : Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dalam menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Usaha BPR meliputi usaha untuk menghimpun dan menyalurkan dana dengan tujuan

mendapatkan keuntungan. Berkomitmen untuk membentuk sebuah team yang berkompeten, bekerja sama, bergandeng tangan, saling bantu membantu serta mempunyai visi dan misi, jenis bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip-prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Dengan nilai

dasar IBEST, BPR kredit mandiri Indonesia menawarkan kredit, tabungan dan layanan perbankan yang menjawab kebutuhan finansial berbagai macam kalangan. Berdiri sejak tahun 2013, BPR merupakan lembaga perbankan resmi yang diatur berdasarkan undang-undang No.7 tahun 1992 tentang perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan undang-undang No.10 tahun 1998. Dalam undang-undang tersebut secara jelas disebutkan bahwa ada dua jenis bank, yaitu bank umum dan BPR. Menyimpan uang di BPR aman, karena dijamin oleh lembaga menjamin simpanan (LPS) sesuai dengan ketentuan dan persyaratan yang berlaku. Sehingga tidak ada salahnya jika kita menabung dan atau mendeposito uang BPR. Dan Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk Karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Dalam suatu instansi, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu instansi akan baik, jika tipe, cara atau kepemimpinan yang di terapkan pemimpinnya baik.

Tegas baik atau buruknya tercapai atau tidaknya suatu instansi sebagian besar di tentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya, akan mendorong gairah kerja, kreatifitas, partisipasi, dan loyalitas, para bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Serta seseorang Karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.

Tabel I. Data Kepemimpinan PT BPR Dana Mandiri Indonesia

NO	KONDISI LINGKUNGAN	TAHUN			Rata-Rata	TARGET	KET
		2020	2021	2022			
1	Jujur	80%	75%	70%	75%	100%	Tidak tercapai
2	Toleransi	75%	70%	60%	68%	100%	Tidak tercapai
3	Disiplin	75%	70%	70%	72%	100%	Tidak tercapai
4	Kerja sama	70%	70%	65%	68%	100%	Tidak tercapai
5	Kreatif	75%	75%	70%	73%	100%	Tidak tercapai
Jumlah		72%	67%	80%	71%	100%	Tidak tercapai

Sumber: Data HRD PT BPR Dana Mandiri 2020, 2021, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruhnya tingkat kepemimpinan pada PT BPR dana mandiri Indonesia tidak optimal, terlihat dari presentasi di atas menunjukkan bahwa kejujuran menurun dari tahun sebelumnya menjadi 70% di tahun 2022 dengan rata-ratanya 75% dan untuk toleransi rata-ratanya 68%, disiplin menunjukkan 72%, kerja sama 68% dan kreatif 73% maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kepemimpinan PT BPR dana mandiri Indonesia.

Wawancara yang dilakukan kepada 10 orang karyawan pada PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor dimana hasilnya menurut karyawan, motivasi kerja masih belum optimal. Kondisi tersebut dapat dimungkinkan akan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pertanyaan yang diberikan merupakan jenis pertanyaan dengan pilihan “ada” dan “tidak ada” sebagai jawaban pada tiap-tiap indikator motivasi kerja yang dipertanyakan.

Dikarenakan kepemimpinan menurun dan motivasi kerja yang kurang kondusif, membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Dari hasil observasi pada PT BPR Dana Mandiri Indonesia kabupaten bogor, kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel II. Data Pengukuran Kinerja Program (PKP)

No	Unsur-Unsur	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Rata-Rata	Target	Keterangan
		Nilai	Nilai	Nilai			
1	Hasil kerja	81	77	78	78.7	100	Tidak tercapai
2	Pengetahuan Pekerjaan	80	82	75	79	100	Tidak tercapai
3	Inisiatif	75	82	73	76.7	100	Tidak tercapai

4	Sikap	81	82	72	78.3	100	Tidak tercapai
5	Disiplin Waktu	79	83	75	79	100	Tidak tercapai
Jumlah		396	406	373	391.7	500	
Rata-Rata		19.16 %	19.64 %	18.05 %	18.95 %	100 %	

Sumber: Data HRD PT BPR Dana Mandiri 2020, 2021, 2022

Dari tabel diatas dapat di lihat bahwa terjadi penurunan kinerja pada tahun 2021 yang terlihat penurunannya (0,90%), pada tahun terjadi kenaikan ke tahun selanjutnya yaitu 2020 (0,48%), dan pada saat tahun 2020 terjadi penurunan (1,59%). Hal ini menunjukkan penurunan tingkat kinerja pada PT BPR dana mandiri Indonesia tidak optimal, maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan PT BPR dana mandiri Indonesia.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Rahma Hayati, Kadarisman Hidayat, Arief Setyawan (2016), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan (studi karyawan seksi PKC dikantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean tanjong perak Surabaya. Hasil penelitian Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

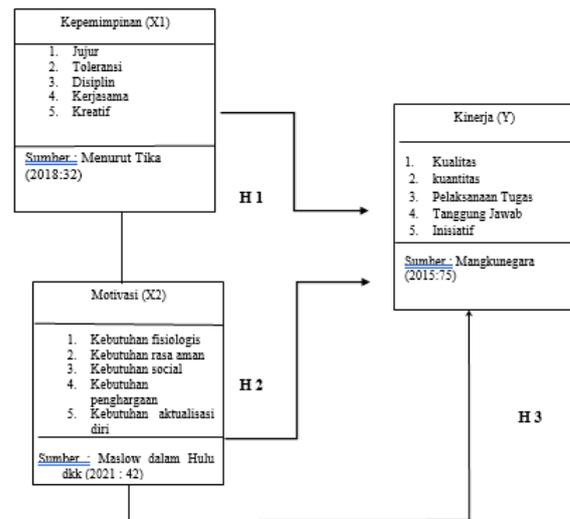
Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ramadhan (2014), Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sadewa Karya. Hasil penelitian Variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Erna Erna, Siska Yunanti 2024, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sigma Cipta Caraka Di BSD Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9%.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Yuliana 2016, Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga pengembangan perbankan indonesia. Hasil penelitian Variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah berdasarkan upaya mengidentifikasi Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR dana mandiri Indonesia. Penanganan dan perlakuan yang tepat yang sesuai dengan preferensi Karyawan yang dituju agar dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan secara umum. Sehingga kerangka berpikir dan indikator dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut sugiyono (2019:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris maka formulasi hipotensi yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di PT BPR dana mandiri Kabupaten Bogor, yaitu:

1. $H_{o1} = 0$, tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
 $H_{a1} \neq 0$, ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. $H_{o2} = 0$, tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan(Y).
 $H_{a2} \neq 0$, ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. $H_{o3} = 0$, tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$H_{a3} \neq 0$, ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat studi kasus dengan menggunakan data-data yang bersifat deskriptif kuantitatif, Menurut Moh. Nazir (2014), metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, sedangkan Whitney dalam bukunya Moh. Nazir (2014), metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat.

Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini bertempat di PT BPR dana mandiri di Jl. Veteran III Ruko Mutiara Residence Kav 1-2, Desa Banjarwaru, Kecamatan Ciawi, Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat 16720. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan septemer 2023 sampai oktober 2023.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Karyawan PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor berjumlah 83 orang Karyawan. Sedangkan penentuan sampel dalam penelitian ini yang populasi berjumlah 83 orang Karyawan, menurut Prasetya (2014), bila populasi berjumlah lebih kecil atau sama dengan 100, maka sebaiknya semua di ambil sebagai sampel, dan bila populasi lebih 100 minimal 20 -30 %.

Teknik Analisa Data

Kegiatan yang mencakup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengelolaan data. Dengan pengelolaan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil

dikumpulkan. Untuk menguji setiap instrument menggunakan program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid, sehingga seluruh soal dalam kuesioner tersebut dapat dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar hasil penulisan menjadi lebih baik.

Uji Realibilitas

Tabel III. Nilai Realibilitas

Variabel	Standar Deviasi	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,60	0,774	Reliabel
Motivasi	0,60	0,767	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,60	0,760	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid, sehingga seluruh soal dalam kuesioner tersebut dapat dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar hasil penulisan menjadi lebih

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32200795
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.072
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

baik.

Uji Normalitas

Tabel IV. Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil pengujian data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) yang didapat variabel residual $0,200 > 0,05$. Maka sesuai, dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas data sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel V. Hasil Uji Multikolinieritas

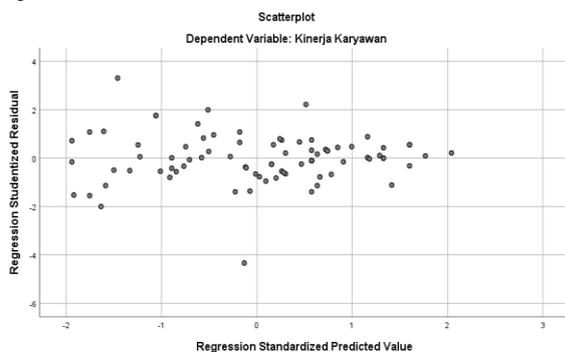
Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta	S		Tolerance VIF
(Constant)	3.159	1.408		2.243	.028	
Kepemimpinan	.125	.107	.136	1.171	.245	.110 9.120
Motivasi	.802	.115	.809	6.945	.000	.110 9.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel di atas, Collinearity Statistic hasil tolerance pada Kepemimpinan (X1) adalah 0,744. Pada Motivasi (X2) adalah 0,744. Pada hasil tolerance kedua variabel tersebut menunjukkan semua variabel berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena hasil tolerance semua variabel > 0,10. Sementara, hasil VIF pada Kepemimpinan (X1) adalah 1,345. Motivasi (X2) adalah 1,35. pada nilai VIF ke dua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), karena hasil VIF > 10. Demikian mengacu pada langkah selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah penulis 2024

Gbr 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar pada hasil uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar sedemikian rupa sehingga tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dikatakan

bahwa model regresi tersebut layak dipakai karena tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel VI. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	Sig.	
(Constant)		.081	.377		.512	.135
1	X	.161	.052	.179	.064	.003
2	X	.791	.058	.798	3.653	.000

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3273.542	2		
	1636.771	296.167	.000b		
	Residual	442.121	80	5.527	
	Total	3715.663	82		

Sumber : Data diolah (2024)

- Penguji Hipotesis Pertama (H1) : Diketahui nilai Sig untuk Variabel X1 terhadap Y sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai t hitung 3,064 > t tabel 1,990, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- Pengujian Hipotesis Kedua (H2) : Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 dan t hitung 13,653 > t tabel 1,990 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.
- Penguji Hipotesis Ketiga (H3) : Dari output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dan nilai F hitung 296,167 > F tabel 3,11, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel VII. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b	
Model	R
Change Statistics	

	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.939 ^a	.881	.878	2.351	.881	296.167	2	80	.000

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai sig. F change sebesar $0,000 < 0,05$ maka berkorelasi atau berhubungan dan nilai tingkat keeratannya yaitu melihat nilai R (Koefisien Korelasi) adalah sebesar 0,939 dimana terletak pada korelasi kuat. Artinya derajat hubungan antara variabel Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan merupakan kategori korelasi kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel VIII. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.939 ^a	.881	.878	2.351	.881	296.167	2	80	.000	1.581

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel Diatas, bahwa nilai (R^2) adalah sebesar 0,881 Atau sama dengan 8,81%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 8,81\% = 0,91\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di teliti.

Uji Hipotesis t

Tabel IX. Hasil Uji t

S		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	2.081	1.377		1.512	.135
	Kepemimpinan	.161	.052	.179	3.064	.003
	Motivasi	.791	.058	.798	13.653	.000

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil output coefficients diperoleh nilai t hitung sebesar $3,064 > 1,990$ t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,245 < 0,05$. Maka dapat di

simpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima.yang artinya “Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y):

Hipotesis (dugaan sementara) Uji t kedua adalah:

H_0 = Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

H_1 = Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Dari hasil output coefficients diperoleh nilai t hitung sebesar $13,653 > 1,990$ t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima.yang artinya “Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesis f

Tabel XI Hasil Uji Parsial (Uji t) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	3273.542	2	1636.771	.000 ^b
	Residual	442.121	80	5.527	
	Total	3715.663	82		

Sumber : Data diolah (2024)

Dari output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai F hitung $296,167 > F$ tabel $3,11$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis, menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, dan diperoleh nilai t hitung sebesar $3,064 > 1,990$ t tabel. Maka dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis, menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $13,653 > 1,990$ t tabel . Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai f hitung sebesar $296,167 > 3,11$ F tabel . Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Mandiri.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada PT BPR Dana Mandiri kabupaten bogor tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu:

- a. Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, dan diperoleh nilai t hitung sebesar $3,064 > 1,990$ t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor.
- b. Variabel Motivasi berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $13,653 > 1,990$ t tabel . Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor.

- c. Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Dana Mandiri Kabupaten Bogor dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai f hitung sebesar $296,167 > 3,11$ F tabel . Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Fikrianto Nurudin. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dok Dan Perkapalan Surabaya. Google Scholar.
- [2] Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 100-109.
- [3] Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Naga Mas Intipratama Tangerang. Jurnal, 1(1).
- [4] Anwar Mangkunegara, Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Anwar. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Group, 2017.
- [6] Avivatul Ikfiah Dan Sri Eka Astutiningsih, S. M. (2021). Motovasi, Ketenangan Dalam Bekerja Dan Kinerja Karyawan. Sleman, Yogyakarta: Zahir Publishing.
- [7] Azwar, Pengertian Motivasi. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Ui, 2014.
- [8] Colquit, Pengertian Kinerja. Pt Raja Grafindo Persada, 2017.
- [9] Cynthia Novita Hidayat. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt Keramik Diamond Industries. Google Scholar.
- [10] Erna, E., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sigma Cipta Caraka Di Bsd Kota Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 137-145.

- [11] Ghozali, Imam. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss. 23.” Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [12] Hamolin, Pengertian Motivasi. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Ui, 2014.
- [13] Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [14] Hendri, S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap . Jurakunman Vol.13, No. 1, Januari 2020, 16.
- [15] Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). Google Scholar.
- [16] Kartono, Kartini. Kepemimpinan. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2017.
- [17] Kusumastutia, I. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh. Jurnal Rekomen (Riset Ekonomi Manajemen) , Vol 3 No 1, 43-53.
- [18] Khasanah, N., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teleoperation Pt. Keuangan Bfi Indonesia, Tbk Bsd Serpong. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 131-136.
- [19] Lilis, N. Suryani. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptindo Tekhnoplus. Tangerang Selatan. 2. (2).
- [20] Lutfi Afandi, L. A. (2020). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [21] Masnilayati, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan Divisi Umum Pada Pdam Tirtanadi Medan. Jurnal.
- [22] Nurmin, A., Hadi, K. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Unpam, 23(11).
- [23] Nurul Mutiara Risqi Amalia. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. Google Scholar.