

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Supradanamas Cabang Jakarta Barat

Dodi Prasetyo<sup>1</sup>, Nurhadi<sup>2</sup>, Seno Sudarmono Hadi<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2,3</sup>

Jl. Gatot Subroto No. 8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114.

Email: [dodiprasetyo211@gmail.com](mailto:dodiprasetyo211@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurhadi.nhd@bsi.ac.id](mailto:nurhadi.nhd@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [senosudarmono79@gmail.com](mailto:senosudarmono79@gmail.com)<sup>3</sup>

Submit:  
03-09-2025

Revisi:  
08-09-2025

Terima  
20-09-2025

Terbit Online:  
08-10-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan melalui peningkatan produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Supradanamas Cabang Jelambar Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,463 > t$  tabel  $2,024$ . Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,647 > t$  tabel  $2,024$ . Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui nilai  $F$  hitung sebesar  $40,804 > F$  tabel  $3,24$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar  $0,671$  mengindikasikan bahwa sebesar  $67,1\%$  variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dan sisanya sebesar  $32,9\%$  dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

### ABSTRACT

**Abstracts** -Branch, West Jakarta. Human resources are an important factor in an organization to achieve goals through increased work productivity. The purpose of this study was to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at Bank BPR Supradanamas, Jelambar Branch, West Jakarta. This study uses a quantitative descriptive method with data collection techniques in the form of questionnaires distributed to 40 respondents. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a  $t$ -count value of  $3.463 > t$  table  $2.024$ . Work motivation also had a positive and significant effect on employee performance, indicated by a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a  $t$ -count value of  $3.647 > t$  table  $2.024$ . Simultaneously, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated  $F$  value of  $40.804 > F$  table  $3.24$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination (Adjusted  $R^2$ ) value of  $0.671$  indicates that  $67.1\%$  of the variation in employee performance can be explained by the two independent variables, and the remaining  $32.9\%$  is explained by other variables outside the model.

Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Work Motivation.

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja

karyawan. Dua faktor utama yang berperan dalam peningkatan kinerja tersebut adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. (Aldi et al., 2024)

Gaya kepemimpinan berfungsi sebagai pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mengarahkan, memengaruhi, dan menginspirasi karyawannya. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu mengoordinasikan pekerjaan, tetapi juga membangun kepercayaan, menciptakan suasana kerja

yang kondusif, serta menumbuhkan semangat kerja tim. (Ananda Putri Sephiani et al., 2025) Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Namun, pada praktiknya di Bank BPR Supradanamas Cabang Jelambar, ditemukan adanya keterbatasan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan minimnya komunikasi yang transparan antara pimpinan dan bawahan. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja serta menghambat pencapaian target organisasi. (Basyid, 2024)

Selain kepemimpinan, motivasi kerja merupakan faktor penting lain yang memengaruhi kinerja. Motivasi mencakup dorongan internal maupun eksternal yang menuntun individu untuk bekerja lebih giat. (Caissar et al., 2022) Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas karyawan. Namun, fenomena yang terjadi di BPR Supradanamas menunjukkan bahwa penghargaan dan pelatihan yang diberikan masih terbatas sehingga menyebabkan beberapa karyawan menunjukkan penurunan semangat dan inisiatif kerja. (Farida & Muhotib, 2024)

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan standar organisasi. Indikator kinerja seperti disiplin, ketepatan waktu, dan inisiatif kerja pada beberapa karyawan di BPR Supradanamas masih belum konsisten, yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara harapan dan kondisi nyata. (Nurhabiba, 2023)

Penelitian-penelitian terdahulu umumnya menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur, pendidikan, hingga perbankan besar. Akan tetapi, penelitian mengenai pengaruh kedua variabel ini di sektor perbankan mikro, khususnya pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR), masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dalam konteks lembaga keuangan mikro yang memiliki karakteristik berbeda dengan perusahaan besar. (Ghozali, 2021)

Adapun indikator dari ke tiga variabel yang digunakan pada penelitian ini: (Caissar et al., 2022)

1. Gaya Kepemimpinan
  - a. Kemampuan Mengambil Keputusan
  - b. Kemampuan Memotivasi
  - c. Kemampuan Berkomunikasi
  - d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
  - e. Tanggung Jawab
2. Motivasi kerja
  - a. Kebutuhan Fisiologis
  - b. Kebutuhan Keamanan
  - c. Kebutuhan
  - d. Kebutuhan Penghargaan
  - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

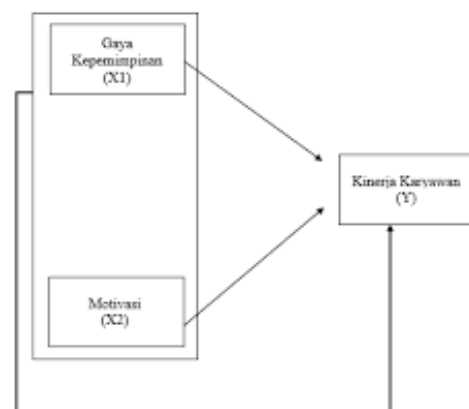
3. Kinerja Karyawan
  - a. Kualitas Kerja
  - b. Kuantitas Kerja
  - c. Ketepatan Waktu
  - d. Efektivitas Kerja
  - e. Kemandirian
  - f. Komitmen Kerja

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Supradanamas Cabang Jelambar Jakarta Barat.

Kerangka berpikir penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen diprediksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Supradanamas Cabang Jelambar Jakarta Barat. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang MSDM khususnya terkait kepemimpinan dan motivasi pada sektor perbankan mikro. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi rekomendasi bagi manajemen BPR Supradanamas dalam menyusun strategi kepemimpinan dan motivasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.



Sumber : Prasetyo, 2025

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis :

1. **Ha<sub>0</sub>**: Tidak dapat berpengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.  
**Ha<sub>1</sub>**: Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. **Ha<sub>0</sub>**: Tidak dapat berpengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.  
**Ha<sub>2</sub>**: Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. **Ha<sub>0</sub>**: Tidak dapat berpengaruh stimultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.  
**Ha<sub>3</sub>**: Terdapat pengaruh stimultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penjelasan ini menguraikan tahapan teknis penelitian yang sistematis, mencakup jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang diterapkan untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis.(Hanim & Baskoro, 2023)

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Penelitian ini dilakukan terhadap populasi tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Florens Dianni Nurhabiba, Misdalina Misdalina, 2023) Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, mengkaji, dan menjelaskan suatu fenomena dengan menggunakan data berbentuk angka secara apa adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis tertentu.(Hasica, 2023)

Berdasarkan sumber data, terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.(Husna & Prasetya, 2024) Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui pengisian kuisisioner oleh responden terkait gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini mencakup informasi mengenai perusahaan, struktur organisasi, dan kondisi lainnya yang telah diolah oleh Perusahaan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung peneliti dari responden individual.
2. Data sekunder, di sisi lain, adalah data yang diproses atau diolah sebelumnya oleh Perusahaan atau sumber lain.

Penelitian ini berlangsung selama satu bulan yaitu dari tanggal 1 Mei 2025 sampai dengan 31 Mei 2025.

### 2.1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif karena bertujuan menguji hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui data numerik yang dianalisis secara statistic.(Imelda et al., 2021)

### 2.2. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BPR Supradanamas Cabang Jelambar, Jakarta Barat, sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang diteliti adalah 40 responden.(Jabal et al., 2023)

### 2.3. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan terdiri atas:(Pahira & Rinaldy, 2023)

1. Data primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dengan skala Likert lima poin.
2. Data sekunder, diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan.

### 2.4. Uji Instrumen

Instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Validitas item dianalisis dengan Corrected Item-Total Correlation, sedangkan reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel, dan reliabel jika Cronbach's Alpha  $> 0,6$ .(Hidayat & A. Anwar, 2024)

### 2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 melalui beberapa tahapan:(Rivai, 2014)

1. Uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi layak digunakan.(Husin & others, 2021)
2. Analisis regresi linear berganda, untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).(Ananda Putri Sephiani et al., 2025)
3. Uji t (parsial), untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.(Sariani et al., 2020)
4. Uji F (simultan), untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.(Hadi & Puspita, 2024)
5. Koefisien determinasi ( $R^2$ ), untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam

menjelaskan variasi kinerja karyawan.(Siringoringo et al., 2023)

## 2.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel operasional adalah variabel yang didefinisikan dengan memberinya makna, mengidentifikasi aktivitas, atau menyediakan operasi yang diperlukan untuk mengukur variabel itu.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1): Kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.(Surya et al., 2024)
2. Motivasi Kerja (X2): Kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.(Waluyo, 2022)
3. Kinerja Pegawai (Y): Tingkat hasil kerja karyawan yang dinilai berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan.(Waruwu et al., 2025)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Bank BPR Supradanamas Cabang Jelambar Jakarta Barat yang dianalisis menggunakan bantuan program excel dan SPSS.(Widhianto & Hasanah, 2024).

### 3.1 Uji Kualitas Data

#### 3.1.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas, dapat digunakan uji signifikansi untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. (Wulandari et al., 2024)

Tabel 3.1 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel                            | Jumlah | R Hitung              | R Tabel | Ket   |
|-------------------------------------|--------|-----------------------|---------|-------|
| Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | 7      | 0,685<br>s/d<br>0,858 | 0,312   | Valid |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )    | 7      | 0,540<br>s/d<br>0,811 | 0,312   | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y)                | 15     | 0,408<br>s/d<br>0,770 | 0,312   | Valid |

Sumber : Prasetyo, 2025

Nilai R Hitung secara keseluruhan lebih besar dari R Tabel 0,312, menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada semua indikator variabel adalah valid, yang ditunjukkan dengan hasil uji validitas untuk Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada tabel IV.7. sehingga semua item pernyataan dapat digunakan dalam keseluruhan model tes dan tidak ada item pernyataan yang dihilangkan.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                            | Hasil Reabilitas Coefficient SPSS |   | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------------------|-----------------------------------|---|----------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | 0.891                             | > | 0,60                 | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )    | 0.804                             | > | 0,60                 | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)                | 0.856                             | > | 0,60                 | Reliabel   |

Sumber : Prasetyo, 2025

Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian dapat dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji one sample Kolmogorov- Smirnov test.(Ardilla Koto et al., 2024)

Tabel 3.2. 1 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |            |                         |
|----------------------------------------|------------|-------------------------|
|                                        |            | Unstandardized Residual |
| N                                      |            | 40                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | .0000000   | .0000000                |
|                                        | 2.71140235 | 2.81053682              |
| Most Extreme Differences               | .106       | .059                    |
|                                        | .073       | .059                    |
|                                        | -.106      | -.056                   |
| Test Statistic                         |            | .106                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |            | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.        |            |                         |
| b. Calculated from data.               |            |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |            |                         |

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Prasetyo, 2025

Diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan ( $0,200 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

### 3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel          | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|-------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan | .523      | 1.901 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Motivasi Kerja    | .523      | 1.901 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber : Cahyani, 2025

Berdasarkan tabel IV.10 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) sebesar  $0,523 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,910 < 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja tidak memiliki persoalan multikolinieritas.

### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji glesjer Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas, kita perlu melihat nilai Sig.(2-tailed) untuk hubungan setiap variabel independen dengan variabel RES\_1 (Unstandardized Residual).

Jika nilai Sig.(2-tailed) untuk setiap variabel lebih besar dari tingkat kesalahan yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas padamodel regresi tersebut. Hasil Uji Heteroskedastisitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut:(Irsyad & Lestari, 2025)

Tabel 3.2. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      |
|                           |                        | B                           | Std. Error | Beta                      | Sig. |
| 1                         | (Constant)             | -1.899                      | 2.549      |                           | .990 |
|                           | Motivasi Kerja (X2)    | .066                        | .126       | .112                      | .810 |
|                           | Gaya Kepemimpinan (X1) | .074                        | .104       | .157                      | .881 |

a. Dependent Variable: AQG\_RES\_1

Sumber : Prasetyo, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji glesjer pada Tabel 3.2.3, ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,681 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $0,681 > 0,05$ ) dan Motivasi kerja (X2) sebesar 0,610, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $0,610 > 0,05$ ).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.3. 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel Terikat     | Konstanta dan variabel bebas        | Koefisien Regresi |
|----------------------|-------------------------------------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Konstanta                           | 27.345            |
|                      | Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | .529              |
|                      | Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )    | .671              |

Sumber : Prasetyo, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Supradanamas Cabang Jelambar. Persamaan regresi yang diperoleh adalah **TI = 27.345 + 0.529 GAY + 0.671 MOT**. Koefisien positif untuk kedua variabel independen ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Koefisien 0.529 untuk gaya kepemimpinan dan 0.671 untuk motivasi kerja menunjukkan bahwa keduanya memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini juga terbukti signifikan secara statistik, menegaskan bahwa kedua faktor tersebut merupakan elemen krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan performa karyawannya.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 3.4.1 Uji T

Pada pengujian yang dilakukan menggunakan alat bantu statistik SPSS 25, dilakukan perhitungan t hitung untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak, kita membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Tabel 3.4.1 Hasil Uji T

| Variabel          | T.Hitung | T.Tabel | Sig.  | Ket |
|-------------------|----------|---------|-------|-----|
| Gaya Kepemimpinan | 3.463    | 2.024   | 0.000 | Sig |
| Motivasi Kerja    | 3.647    | 2.024   | 0.000 | Sig |

Sumber : Prasetyo, 2025

Berdasarkan uji t parsial, baik Gaya Kepemimpinan (X1) maupun Motivasi Kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk Gaya Kepemimpinan, nilai t-hitung (3.463) lebih besar dari t-tabel (2.024) dan nilai signifikansinya (0.001) lebih kecil dari 0.05. Ini mengonfirmasi bahwa Hipotesis 1 (H1) diterima.

Untuk Motivasi Kerja, nilai t-hitung (3.647) juga lebih besar dari t-tabel (2.024) dan nilai signifikansinya (0.001) lebih kecil dari 0.05. Pengaruhnya positif, yang berarti Hipotesis 2 (H2) juga diterima.

### 3.4.2 Uji F

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara stimultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.4.2 Hasil Uji F

| variabel          | F.Hitung | F.Tabel | Sig.  | Keterangan |
|-------------------|----------|---------|-------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 40.804   | 3.24    | 0.000 | Signifikan |
| Motivasi Kerja    |          |         |       |            |

Sumber : Prasetyo, 2025

Berdasarkan hasil Uji F, ditemukan bahwa nilai F hitung (40.804) lebih besar dari F tabel (3.24) dan nilai signifikansi (sig.) 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau stimultan, variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model penelitian ini dianggap layak untuk digunakan dan dapat diandalkan dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan secara keseluruhan.

### 3.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 3.5. 1  
Uji Koefisien Determinasi Parsial

| Variabel          | R Square | Keterangan |
|-------------------|----------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0.576    | Signifikan |
| Motivasi Kerja    | 0.587    |            |

Sumber : Prasetyo, 2025

Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi sebesar 57,6% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan, Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 58,7% terhadap Kinerja Pegawai.

#### 3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 3.5. 2  
Uji Koefisien Determinasi Simultan

| Variabel       | R Square | Keterangan |
|----------------|----------|------------|
| Motivasi Kerja | 0.688    | Signifikan |

|                |  |  |
|----------------|--|--|
| Disiplin Kerja |  |  |
|----------------|--|--|

Sumber : Prasetyo, 2025

Kedua variabel bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 68,8% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 31,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. BPR Supradanamas Cabang Jelambar Jakarta Barat, Hasil analisis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Uji t (Parsial): Keduanya memiliki nilai t-hitung dan signifikansi yang memenuhi syarat, sehingga Hipotesis H1 (gaya kepemimpinan) dan H2 (motivasi kerja) diterima.
2. Uji F (Simultan): Dengan nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dan signifikansi 0.000, Hipotesis H3 (pengaruh simultan) juga diterima, yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Kedua variabel ini secara total mampu menjelaskan 67,1% variasi pada kinerja karyawan, sementara 32,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.
4. Nilai Beta: Motivasi kerja dengan nilai beta 0.463 memiliki pengaruh yang relatif lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan (beta 0.439).

### 4.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada saran yang dapat penulis sampaikan yaitu:

1. Bagi Perusahaan  
Perusahaan disarankan untuk berfokus pada dua hal utama demi meningkatkan kinerja karyawan:
  - a. Gaya Kepemimpinan: Pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih suportif dan inspiratif, seperti memberikan teladan, arahan yang jelas, dan respons yang empatik terhadap masukan karyawan.
  - b. Motivasi Kerja: Tingkatkan motivasi karyawan melalui sistem penghargaan yang adil dan transparan, termasuk insentif dan peluang kenaikan jabatan.

Selain itu, perusahaan juga perlu menyusun sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan, disertai dengan umpan balik yang konstruktif bagi karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain di luar model ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, yang juga memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Aldi, M. F., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MES Management Journal*, 3(2), 524–536. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i2.375>
- Ananda Putri Sephiani, Eko Murti Saputra, Marsudi, M., Yuritanto, Y., & Armansyah, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3866–3877. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.7027>
- Ardilla Koto, Z., Simbolon, P., & Hendrawan J Saragih, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261–270. <https://doi.org/10.36985/t01jvc02>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Farida, S. I., & Muhotib, D. F. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor. *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 21–38. <https://doi.org/10.33753/sociora.v1i1.8>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang. 17(01), 167–186.
- Hadi, S. S., & Puspita, R. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Standardisasi Nasional Tangerang Selatan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, Vol. 3(No. 5), 490.
- Hanim, H., & Baskoro, H. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda Bpr Bank Gresik. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 229–253. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i1.602>
- Hasica, M. I. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG*. 2, 1535–1545.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Husin, M. A., & others. (2021). The Effect of Workload on Employee Performance. *Indonesian Journal of Human Resource Management*, 3(1), 25–35.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Imelda, Imanuel Tarigan, & Syawaluddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 30–39.
- Irsyad, M. I. A., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Khadimu Agmindori Unggul. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.15>
- Jabal, Z., Baskara, A., Politeknik, W., & Pemasarakatan, I. (2023). *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARATAN KELAS IIA BANCEUY*. 01(05), 50–60.
- Nurhabiba, F. D. (2023). KEMAMPUAN HIGHER ORDER THINKING SKILL (HOTS) DALAM PEMBELAJARAN BERDIFERENSIASI SD 19 PALEMBANG. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 09, 410–421. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rivai. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 90. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Siringoringo, M., Okto Posmaida Damanik, E., & Wilfrid Pangihutan Purba, J. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59–64. <https://doi.org/10.36985/trqhy765>
- Surya, T. H., Rahwana, K. A., & Lestari, S. P. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja*

- Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya Tirta*. 4(2), 175–186.
- Waluyo, (2019). (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tupti, Zulaspan*, 5(2), 16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Widhianto, A. R. E., & Hasanah, K. (2024). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Perempuan Se-Kabupaten Madiun. *Jesya*, 7(1), 46–67. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1346>
- Wulandari, F., Deti, R., & Harsono, M. (2024). YUME : Journal of Management Analisis Gaya Kepemimpinan Berdasarkan: Sektor Bisnis, Kepemimpinan Perempuan, Institusi Pendidikan dan Institusi Pemerintahan (Literature Review). *YUME : Journal of Management*, 7(1), 842–855.