



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI TELEOPERATION PT BFI FINANCE INDONESIA TBK BSD SERPONG

Rosalinda Harahap¹

Universitas Pamulang

Henni Marlinah²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

lindaahharahap@gmail.com¹, dosen02187@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to determine the impact of leadership and work motivation on employee performance at PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong, both partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative research. The population used in this study were employees of PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong. The sampling method used by the author in this study is the Slovin method, where the sample was 140 employees of PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong. The data collection method used in this study is primary data. The primary data taken were data from the answers of 140 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression tests, and simple linear regression tests, correlation coefficient analysis, determination coefficient tests, partial hypothesis tests (*t*-tests), and simultaneous hypothesis tests (*f*-tests). The results of this study are that leadership and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 13.249 + 0.828 X_1 + 0.746 X_2$. Leadership has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 75.3% and the hypothesis test obtained a calculated *t* value $>$ *t* table value or $(20.485 > 1.977)$. Leadership has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 83.5% and the hypothesis test obtained a calculated *t* value $>$ *t* table value or $(19.569 > 1.977)$. The determination coefficient value is 89.4% while the remaining 10.6% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated *F* value $>$ *F* table or $(42.951 > 2.671)$.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong, baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode slovin, dimana sampel adalah karyawan PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong yang berjumlah 140 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban responden yang berjumlah 140 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier berganda, dan uji regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial (uji *t*), dan uji hipotesis secara simultan (uji *f*). Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,249 + 0,828 X_1 + 0,746 X_2$. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai *t* hitung $>$ nilai *t* tabel atau $(20,485 > 1,977)$. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 83,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai *t* hitung $>$ nilai *t* tabel atau $(19,569 > 1,977)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *F* hitung $>$ *F* tabel atau $(42,951 > 2,671)$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Persaingan sumber daya manusia yang ketat membuat suatu perusahaan meningkatkan kinerjanya demi mencapai apa yang diinginkan perusahaan. Agar mencapai tujuan tersebut maka perusahaan mengembangkan potensi kinerjanya yaitu dengan cara meningkatkan keterampilan dan kemampuan dari setiap individu. Keberhasilan dari suatu organisasi yaitu bukan hanya ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, namun dimana manusia sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang mengendalikan organisasi tersebut. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki pegawai yang terampil dan memiliki pengetahuan yang luas serta usaha untuk mengelola yang optimal sehingga mendapatkan kualitas kinerja pegawai yang semakin meningkat.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instistusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya tersebut tentukan mendapatkan balasan berupa nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi yang telah diperjungkan selama ini. Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang optimal.

Tabel 1. 1

**Data Kinerja Karyawan KPI (Key Performance Indicator) Divisi Teleoperation
Pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk. BSD Serpong Tangerang Periode Tahun
2017 hingga 2021**

No	Tahun	Target PAID	Pencapaian PAID	Presentase PAID
1	2017	12.000 kontrak	9.576 kontrak	79%
2	2018	13.200 kontrak	9.672 kontrak	73%
3	2019	13.200 kontrak	11.196 kontrak	78%
4	2020	13.200 kontrak	12.048 kontrak	91%
5	2021	14.400 kontrak	12.480 kontrak	86%

Sumber : PT BFI Finance Indonesia, Tbk. BSD Serpong Divisi Teleoperation (2021)

Pada tabel 1.1 menjelaskan pencapaian target *PAID*. *PAID* adalah jumlah konsumen yang melakukan pembayaran setelah ditelepon oleh karyawan. Pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 masih belum mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan yaitu 12.000 *PAID* di tahun 2018, 13.200 *PAID* di tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dan 14.400 *PAID* di tahun 2021 Unit Teleoperation PT BFI Finance Indonesia, Tbk. BSD Serpong Tangerang Selatan hanya baru bisa mencapai target tertinggi di angka 12.400 *PAID* yaitu di tahun 2021.

Tabel 1. 1

**Data Survey Kepemimpinan Divisi Teleoperation pada
PT.BFI Finance Indonesia Tbk. Bsd Serpong Tahun 2024-2025**

	Pernyataan	Jawaban	Jumlah
		Responden	Responden

		Ya	Tidak	
1	Memberi perintah atau instruksi yang jelas kepada semua karyawan	10	15	30
2	Memberikan bimbingan agar mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik	0	20	30
3	Memberikan arahan agar organisasi mampu berjalan kearah yang sama dalam mencapai target	30	0	30
4	Menumbuhkan rasa inisiatif dalam rangka situasi sosial	20	10	30
5	Menumbuhkan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan	5	25	30
6	Mendorong kerjasama untuk mencapai tujuan bersama	30	0	30
7	Pra Survey Jumlah	95	70	180

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Hasil pra survey mengenai Kepemimpinan Karyawan Divisi *Teleoperation* pada PT BFI Finance Indonesia Tbk, yaitu sebanyak 30 karyawan memberikan tanggapan mereka tentang kepemimpinan yang dapat dilihat pada tabel 1.1. Berdasarkan table diatas, untuk pernyataan memberikan perintah atau intruksi yang jelas kepada semua karyawan dalam terdapat 10 karyawan yang mengatakan "YA" dan 15 karyawan yang mengatakan "TIDAK" karena menurut mereka yang mengatakan tidak itu mereka merasa perintah yang diberikan tidak sesuai dengan situasi atau kondisi saat pekerjaan itu dilangsungkan.

**Tabel 1. 2
Data Pra Survey Indikator Motivasi Karyawan Divisi Teleoperation pada
PT BFI Finance Indonesia Tbk, BSD Serpong Tangerang**

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	karyawan merasa puas atas insentif yang diberikan oleh perusahaan.	10	20	30
2	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi.	10	20	30
3	Karyawan merasa aman dengan lingkungan yang kondusif.	20	10	30
4	Karyawan dapat menjalin hubungan kerja antar sesama pegawai	20	10	30
5	Perusahaan memberikan pelatihan demi pengembangan dan kemampuan karyawan	10	20	30

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Hasil pra survey mengenai Indikator Motivasi Karyawan Divisi *Teleoperation* pada PT BFI Finance Indonesia Tbk, yaitu sebanyak 30 karyawan memberikan tanggapan mereka tentang motivasi yang dapat dilihat pada tabel 1.2. Berdasarkan table diatas, untuk pernyataan karyawan merasa puas atas insentif yang diberikan oleh perusahaan terdapat 10 karyawan yang mengatakan "YA" dan 20 karyawan yang mengatakan "TIDAK" karena menurut mereka yang mengatakan tidak itu mereka merasa insentif yang diberikan oleh perusahaan kurang karena untuk target yang diberikan tinggi dan tidak sesuai dengan insentif yang diberikan. Dan untuk pernyataan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi yaitu terdapat 30 karyawan yang mengatakan "YA" karena perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan pencapaian target tertinggi. Dan untuk pernyataan karyawan merasa aman dengan lingkungan yang kondusif yaitu terdapat 20

karyawan yang mengatakan “YA” dan 10 karyawaman yang mengatakan “TIDAK” karena karyawan memiliki rasa aman yang menurut mereka berbeda-beda.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

1. Pengertian manajemen

Secara umum manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu perorganisasian, seperti menyusun perencanaan, membangun kerja sama dalam organisasi, serta melakukan penggerakan, pengendalian, dan pengawasan terhadap semua lini bagian organisasi agar semua kegiatan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2020:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, penggandaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Schuler (dalam Sutrisno, 2021:6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

3. Pengertian 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. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Kartono (2020:57) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2020:141), Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian Deskriptif kuantitatif. Yang di maksud dengan penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2022:2) adalah metode penelitian di artikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif dengan pendekatan survey. metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuisioner, wawancara terstruktur dan sebagainya.

1.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2013:59) pengertian variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau niali dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya

1.3 Populasi dan Sampel

1.3.1 Populasi

“Menurut Sugiyono (2020:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan unit Teleoperation pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk. berjumlah 215 orang.

1.3.2 Sampel

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2021:66) sampel merupakan bagian dari populasi tertentu. Pemilihan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (random sampling) dengan penarikan sample menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya

pun tidak menggunakan tabel jumlah sampel,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen valid
- Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen tidak valid

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2019:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau 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:

- Jika nilai *Cronbatch Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *Cronbatch Alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79023005
Most Extreme Differences		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.101
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		1.188
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.786
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.874
	Upper Bound	.765

Sumber : Pengolahan Data SPSS. Versi 27 (2025)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DIVISI TELEOPERATION PT BFI FINANCE INDONESIA TBK BSD SERPONG**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,786$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,786 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 27

2. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 27. sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Devenden

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance		
	B	Std. Error						
1	(Constant)	3.249	1.603		2.027	.045		
	TOTAL X1	.428	.067	.500	6.430	.000	.646 2.070	
	TOTAL X2	.399	.073	.423	5.442	.000	.646 2.070	

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2.070 yang berarti nilai $VIF < 10,00$ dan nilai tolerance sebesar 0,646 yang berarti nilai tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel indevenden.

1. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18
Uji Durbin-Watson

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	.892 ^a	.797	.794	3.818	.797	268.133	2	137	.000	1.945

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.945 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser*

Model	Coefficients ^a						Sig.	
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t			
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.249	1.603		2.027		.045	
	TOTAL X1	.428	.067	.500	6.430		.967	
	TOTAL X2	.399	.073	.423	5.442		.953	

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,967 dan motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,953 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4.3.6 Pengujian Hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 29
**Hasil Uji Hipotesia (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.947	1.755		2.248	.026
	TOTAL X1	.743	.036	.867	20.485	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(20,485 > 1,977)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong.

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Tabel 4. 31
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X_1)
dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7213.698	1	7213.698	42.951	.000 ^b
	Residual	2599.523	138	18.837		
	Total	9813.221	139			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X2

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,951 > 2,671)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

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

Kepemimpinan merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kepemimpinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI TELEOPERATION PT BFI FINANCE INDONESIA TBK BSD SERPONG

Kepemimpinan adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggup jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(20,485 > 1,977)$, hal ini diperkuat dengan *probability significance* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilis Suryani (2016), telah diterbitkan pada Jurnal Kreatif Universitas Pamulang Vol.4, No.1. Yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

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

Motivasi kerja adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan kebersamaan dan mengenali karakter masing-masing untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(19,569 > 1,977)$, hal ini diperkuat dengan *probability significance* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy Gustia Wardani, telah diterbitkan pada Universitas Pamulang, EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis, Vol. 2 No. 1 Tahun 2017 ISSN : 2502 – 5406. Yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

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

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F $hitung > F_{tabel}$ atau $(42,216 > 2,671)$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significance* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Indonesia TBK BSD Serpong. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Sudarso, telah diterbitkan pada Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, Vol 3 (2) Juni 2023: 343-351 ISSN:2775-6076; Yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,947 + 0,743 X_1$. koefisien korelasi sebesar 0,867 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **sangat kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,753 atau sebesar 75,3% sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(20,485 > 1,977)$, hal ini diperkuat dengan *probability significance* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,521 + 0,809 X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,857 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **sangat kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,835 atau sebesar 83,5% sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(19,569 > 1,977)$, hal ini diperkuat dengan *probability significance* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,249 + 0,828X_1 + 0,746X_2$. Nlai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,892 artinya memiliki memiliki pengaruh yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simutan sebesar 0,894 atau 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,951 > 2,671)$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significance* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia TBK BSD Serpong.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengamatan langsung peneliti dalam proses ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitianananya, karna penelitian ini sendiri tentu memiki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penilian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam penyebaran kuesioner penelitian peneliti tidak dapat terjun dan mengawasi langsung ke responden penelitian karena disebabkan peraturan perusahaan dalam waktu observasi yang dibatasi ketempat penelitian demi kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Mendapatkan data untuk penelitian terbatas, karena data bersifat pribadi.
3. Penilitian ini hanya menggunakan dua variabel indevenden yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Kepemimpinan dan motivasi kerja. Masih terdapat beberapa variabel indevenden lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis bahwa masih banyak terdapat keurangan-kekurangan di dalam manajemen sdm yang kurang maksimal yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1) pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu Arahan yang diberikan oleh pimpinan mudah dipahami dan diterapkan oleh karyawan dimana hanya mencapai score sebesar 3,21% perusahaan/pimpinan harus memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawannya.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DIVISI TELEOPERATION PT BFI FINANCE INDONESIA TBK BSD SERPONG**

Dengan diadakannya pelatihan, seminar yang di adakan oleh perusahaan guna menambah referensi dan juga menambah motivasi, inovasi,dan pengetahuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih maksimal dalam meningkatkan suatu target perusahaan yang maksimal.

2. Motivasi kerja (X2) pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Fasilitas kerja seperti kursi, meja, penerangan, dan pendingin ruangan belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan kesehatan fisik karyawan dimana hanya mencapai score sebesar 3,18% perusahaan harus memperhatikan komunikasi kerja yang terjalin dengan sesama karyawan yang baik. Dengan adanya motivasi yang baik dari pimpinan dalam bekerja yang baik, maka karyawan pun dapat bekerja dengan maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.
3. Kinerja karyawan (Y) pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sering kali belum memenuhi standar kualitas perusahaan dimana hanya mencapai score sebesar 3,31% perusahaan harus memperhatikan kuantitas karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya, bila mana terdapat tugas tambahan dari pimpinan. Perusahaan juga harus meningkatkan kuantitas dari pekerjaan karyawan sehingga pencapaian target perusahaan dapat terpenuhi dan dapat melampaui target yang ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adawiyah, A., Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung Pt: Remaja Rosda Karya
- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts And Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18.
- Ahmad Tohardi. 2019. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Andi Supangat. 2020. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Andi Supangat. 2020. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi Vi. Jakarta : Pt Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi Vi. Jakarta : Pt Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi Vi. Jakarta : Pt Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 22*. Semarang: Bpfe Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2019). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Munandar. (2018). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remajarosdakarya
- Malayu. Umi Farida (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press).
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung : Cv Mandar Maju

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tarwaka. (2019). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*.

Surakarta: Harapan Press.

Tohardi, Ahmad. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Jurnal:

Annisa, K. S., Yulasmi, & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Content Marketing Dan Endorsment Terhadap Kepuasan Pelanggan Dengan Keputusan Pembelian Sebagai Variabel Intervening Pada Shopee (Studi Kasus Pada Mahasiswa Manajemen Upi Yptk Padang Angkatan 2020). *Jurma: Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 399-417. Doi:[Https://Doi.Org/10.54066/Jurma.V2i1.1673](https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1673)

Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*. Vol 6 No 1. ISSN : 2541-6995. E ISSN : 2580-5517.

Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2020). Dampak Komitmen Organisasi Atas Kinerja Karyawan Pt Bni Kcp Pamulang, *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia*. Vol 5, No 2 (2020) ; p. 167-175 ; <http://ejournal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>. ISSN : 2579-5597.

Abdul Rahman Safihi, Ade Faisal, Universitas Pamulang, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta *Jurnal Ilmiah Publika* Vol. 1 • No. 2 • 2023/6/30 ISSN (online) : 2686-

Abdul Rahman Safihi Universitas Pamulang, Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan *Jurnal Ilmiah Publika*, Vol. 3, No. 2, 2023/1/29 Hal (244-254) P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686

Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (Sdm): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187-204. Doi:[Https://Doi.Org/10.61132/Arjuna.V2i4.1104](https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104)

Darmadi 1 (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan *Jurnal KREATIF Universitas Pamulang* Vol.2 No.2 ISSN : 2775- 9687.

Darmadi dan Rahmad Setiawan, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Varia Intipratama Daan Mogot Jakarta Barat *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Volume 7, No. 2, Desember 2019, ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616

Djiko, I. M., Areros, W. A., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak Pratama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(002), 1-5.

Erlangga, H., Sunarsi, D., Faroji, R., Noorman, R., Haryadi, & Ardani, W. (2023). Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Yang Berdampak Pada Loyalitas Konsumen Dalam Menggunakan Jasa Tiki Di Wilayah Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 59-71.

Ferdiansyah, P., Aulia, S., Munazilah, L., Juliansyah, Solehah, Nafiah, N., . . . Oktaviani, W. (2022). Persepsi Wisatawan Terhadap Keberadaan Saung Angklung Udjo Sebagai Bentuk Eksistensi Kebudayaan Sunda (Studi Deskriptif Terhadap Wisatawan Di Saung Angklung Udjo). *Anwarul: Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 2(3), 219-231. Retrieved From [Https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/anwarul](https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/anwarul)

Firmansyah, A., & Pasaribu, V. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. *Jurnal Sekretari*, 10(2), 198-211.

Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DIVISI TELEOPERATION PT BFI FINANCE INDONESIA TBK BSD SERPONG**

- Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 2(8), 3085-3094.
- Hardianto, M., Zainal, A., & Jasma, S. (2021). Manajemen Pemberdayaan Bidang Ekonomi Di Masjid Baitul Atieq. *Joll: Journal Of Lifelong Learning*, 4(2), 126-132.
- Helena, W., Sudarwati, & Istiqomah. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin Kcu Kota Surakarta. *Edunomika*, 04(02), 1-11.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Aksess Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92-107.
- Hudayah, Echdar, S., & Maryadi. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jbk: Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 11(2), 144-155. Retrieved From <Https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Jbk>
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356-1362. Doi:<Doi.Org/10.55681/Economina.V2i6.608>.
- Hika Hestiyana, Henni MarlinahUniversitas Pamulang, PENGARUH EFEKSI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RUMAH KREASINDO BERKAH KOTA DEPOK *Jurnal Intelek dan cendikiawan Nusantara* Vol : 2 No: 4, Agustus –September 2025 E-ISSN : 3046-4560
- Ilham, A., & Ratnasih, P. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Cakung Jakarta Timur. *Jorapi : Journal Of Reseach And Publication Innovation*, 3(1), 1539-1549. Retrieved From <Https://Jurnal.Portalpublikasi.Id/Index.Php/Jorapi/Index>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 2(1), 70-88.
- Jublina Oktora, Rahmi Andini Syamsuddin, Asadurrahim (2020). Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Ibnu Umar, Ciputat – Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No.2, JUNI 2020, Hal (24- 40). P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686.
- Komarudin (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok Jurnal Jenius Universitas Pamulang Vol. 1, No. 2 No. ISSN 2339-0689.
- Kastianingsih, N. M., & Artisti, V. N. (2024). Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kpsbu Lembang. *Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi*, 6(1), 119-130.
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jip: Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199-204.
- Kristianti, L. S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mobilindo Perkasa Di Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 87-95. Doi:<Https://Doi.Org/10.32534/Jv.V15i2.1088>
- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongango, D. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggibet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Lontoh, T. N., Sepang, J. L., & Ogi, I. W. (2019). Analisis Faktor Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Ponsel Oppo Seri A7 Di Oppo Store Itc Manado (Studi Kasus Distributor Utama Oppo Store Itc Manado). *Jurnal Emba*, 7(4), 6003-6012.
- Lumiling, F. O., Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi Pada Freshmart Department Store Bahu). *Jurnal Emba*, 11(1), 236-247.
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap

- Produktivitas Karyawan Pada Pt. L'essential. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 395-400.
- Mooy, D., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Oesao. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(1), 1-15.
- Muhammad, S. W., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal Of Management And Business Review*, 18(2), 438-448. *Doi:Https://Doi.Org/10.34149/Jmbr.V18i2.288*
- Mukrodi, M., & Saputra, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pt. Ophir Energy - Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 63-79.
- Pale, S. P., Kurniawan, A. P., & Meylano, N. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. *Nian Tana Sikka : Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(4), 56-65.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Ud Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *Jbm: Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 121-134. Retrieved From Jurnalbisnismahasiswa.Com
- Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book Untuk Menbumuhkan Minat Baca Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu: Research & Learning In Elementary Education*, 5(1), 446-452. *Doi:Https://Doi.Org/10.31004/Basicedu.V5i1.787*
- Putra, B., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal Embla*, 11(2).
- Putri, D. M. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Crs I (Perseroan Terbatas Citra Riau Sarana I) Di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singgingi. *Juhanperak*, 3(2), 21-32.
- Putri, I. S., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Fruity Indonesia). *Sigma-Mu, Jurnal Basicedu: Research & Learning In Elementary Education* 6(1), 37-48.
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Blp Property. *Jurnal Ilmiah Manaejmen Dan Bisnis (Jimbi)*, 4(2), 221-229. *Doi:10.31289/Jimbi.V4i2.2803*
- Rakhmalina, I., & Anggraini, D. U. (2024). Pengaruh Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Di Kantor Camat Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(1), 90-104.
- Ratag, K. F., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Anggota Kepolisian Di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. *Jurnal Embla*, 11(3), 1293-1304.
- Sabah, M., & Sumiaty, R. Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Karya Anugrah Perkasa Gading Serpong Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 1313-1323.
- Sri Mulyani, Siti Nurcahyati, Budi Ismanto, Ali Zaenal Abidin (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer *Jurnal Semarak Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang* Vol. 5, No. 1 No. P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.
- Santoso, A. B., & Ramadhan, N. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Rice Bowl Indonesia Di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 60-77.
- Sari, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan. *Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 1(3), 102-114.
- Sari, L. M., & Arifin, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Kerja

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DIVISI TELEOPERATION PT BFI FINANCE INDONESIA TBK BSD SERPONG**

- Karyawan Pada Pt. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong. *Japb: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 5(2), 1051-1063. Retrieved From [Http://Jurnal.Statablong.Ac.Id/Index.Php/Japb](Http://Jurnal.Statabalong.Ac.Id/Index.Php/Japb)
- Sarita, E. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud. Bagong Kediri. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 190-204.
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490-5500. Doi:10.47467/Alkharaj.V6i7.3020
- Semet, S., Mangantar, M., & Moniharapon, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 10(2), 858-866.
- Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong. *Japb: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7(1), 69-78.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 1(1), 66-82.
- Suprihartingsih, H., & Komala, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. *Jueb: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 54-60. Retrieved From <Http://Jurnal.Jomparnd.Com/Index.Php/Jk>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 419-435.
- Suwarsa, T., & Hasibuan, A. R. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(2), 71-85.
- Syahputri, N. M., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 2(1), 21-36.
- Sinta Mustika dan Siska Yunanti, Universitas Pamulang, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Dana Mandiri Kabupaten Bogor Innovation *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation* Vol. 2, No. 3, July 2024, ISSN : 2985-4768
- Umar Bakri dan Robby Kharisma, Universitas Pamulang. Cakrawala: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* Volume 1, Number 4, Desember, 2024, pp. 1134-1143P- ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884.
- Valentine, A. C. (2017). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 5(2), 1-16.
- Widia Astuti Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No. 2, JUNI 2020, Hal (102- 112) Universitas Pamulang P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686
- Waruwu, R. O., Zai, K. S., Bate'e, M. M., & Gea, J. B. (2024). Pengoperasian Sistem Aplikasi E-Arsip Dalam Memaksimalkan Manajemen Operasi Pelayanan Surat Masuk Dan Surat Keluar Berbasis Digital Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Emba*, 12(1), 1044-1051.
- Waseso, D. H., & Darmastuti, I. (2020). Perilaku Konsumen Untuk Mengakses Suaramerdeka.Com. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 10(2), 121-131. Retrieved From <Http://Ejournal-SI.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo>
- Wongkar, A. H., & Rumapea, P. L. (2016). Perilaku Aparatur Pemerintah Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Biro Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 3(20), 134-152.
- Zainuddin, Djauhar, A., & Suyuti. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bosowa Berlian . *Sultra Journal Of Economic And Business*, 1(3), 42-54.