
MOTIVASI KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR BANK BOYOLALI

Titik Purwani¹

Email: titikpurwani28@gmail.com

Budi Istiyanto²

Email: budisties@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to determine the impact of work motivation, level of education, leadership and work environment on the performance of employees at PT BPR Bank Boyolali (PERSERODA). The subject of the study were employees of PT BPR Bank Boyolali. In this example, the saturation technique was used on a sample of 88 people. The independent variables in this study are work motivation (X1), educational level (X2), leadership (X3) and work environment (X4), while the related variable (Y) is employee productivity. The type of research used was quantitative research with the use of survey methods. The data analysis used included data tool testing, classical acceptance tests, multiple linear regression tests, hypothesis testing, and deterministic analysis. Looking at the results of the analysis processed with the use of IBM SPSS 26, it can be seen that the level of education, leadership and work environment have a significant impact on employee performance, motivation to work has no significant impact on employee performance, companies must pay attention to motivation to work, level of education, leadership and performance. The work environment at PT BPR BANK BOYOLALI (PERSERODA) is conducive to employee productivity.

Keywords: *Work Motivation, Level of education, Leadership, Work environment, Employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi yakni selaku keadaan yang mana tidak bisa dihindari lagi. Indonesia yakni salah satu Negara yang telah merasakan efeknya. Perihal itu bisa didapati diseluruh bidang. Salah satunya ialah pada bidang ekonomi. Dalam

¹ Corresponding author: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Jalan Slamet Riyadi No. 435-437, Dusun I, Makamhaji, Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, 57161, Jawa Tengah, Indonesia

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Jalan Slamet Riyadi No. 435-437, Dusun I, Makamhaji, Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, 57161, Jawa Tengah, Indonesia

menghadapi era globalisasi ini, dibutuhkan pembangunan bidang ekonomi yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera serta berkeadilan sosial yang memberikan kesejahteraan material serta spiritual selaras dengan tujuan utama pembangunan. PT BPR Bank Boyolali yakni lembaga keuangan yang memberikan pinjaman serta tabungan kepada nasabahnya. Liberalisme yang dialami di bidang perbankan sudah terwujudnya bank-bank baru sertacabang bank asing di Indonesia, yang pada hakikatnya menciptakan kompetisi antar bank untuk berlomba-lomba memperoleh nasabah. Persaingan ketat dari bank-bank yan ada telah memaksa BPR untuk memikirkan kembali strategi akuisisi nasabahnya.

Personalia yang bermutu menjadi penggerak efektifitas pegawai dalam melayani masyarakat. Konsekuensi dari globalisasi itu sendiri perlu digunakan secara tepat. Pengaruh globalisasi belum pasti positif dan dengan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi (IPTEC) yakni kebutuhan mendesak terkait sumber daya manusia yang berkualitas untuk menggunakan dan mengatasi semua kemajuan tersebut. Oleh karena itu, perlunya meningkatkan pelayanan dalam sebuah perusahaan khususnya pada PT BPR Bank Boyolali yang diharapkan mampu mengikuti perubahan-perubahan yang dialami dengan cepat serta dinamis yang mana dialami di masyarakat.

Hasil kuantitatif dan kualitatif karyawan PT BPR Bank Boyolali ketika mengerjakan tugasnya selaras tupoksinya yang mengalami peningkatan mutu kinerja sebesar 40%, ketepatan waktu sebesar 20%, presensi sebesar 25% serta kemampuan bekerjasama 15%. Kinerja Bank Perkreditan Rakyat yakni hasil dari usaha yang dilaksanakan oleh semua elemen sumber daya yang tersedia pada Bank Perkreditan Rakyat guna menggapai tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut. Dengan terdapatnya motivasi sertapenilaian kinerja, tujuan organisasi bisa tergapai serta tercapai juga tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang yakni selaku mata rantai yang bermula dari kebutuhan, keinginan, tindakan, serta menghasilkan sebuah keputusan. Hanya dengan kejelasan tujuan sehingga seluruh personal yang berperan pada organisasi bisa dengan mudah memahami serta mewujudkannya.

Berdasarkan penelitian Lusri and Siagian (2017), beliau menyatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena manajer ingin menjaga semangat kerja karyawan, manajer perlu mengerti serta mencukupi tiga perihal yakni prestasi, keadilan, sertapersahabatan sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dan menjadi termotivasi, bersemangat guna bekerja serta keinginan pada individu seseorang yang mengakibatkan orang tersebut bertindak. Namun penelitian yang dilaksanakan (Rohman 2018) menerangkan bahwasanya variabel motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Perihal tersebut disebabkan karena minimnya dukungan dan arahan dari seorang manajer sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi berantakan, serta berakibat terhadap motivasi kerja seseorang menurun. Karena adanya tekanan yang dirasakan oleh seseorang dan tidak adanya rasa bebas kepada karyawan tanpa terdapatnya rasa dipantau serta di dekte pimpinan.

Pendidikan bukanlah hal baru untuk masyarakat Indonesia. Pendidikan dibutuhkan untuk seluruh orang. Bisa juga dinyatakan bahwasanya pendidikan dialami oleh setiap orang dalam setiap kelompok. Namun, seringkali orang melupakan arti serta esensi dari pendidikan itu sendiri. Seperti hal-hal lain yang telah menjadi rutinitas, tiap orang yang berkecimpung pada dunia pendidikan berpartisipasi karena memang selalu dikatakan bahwasanya mereka harus merenungkan makna serta hakikat pendidikan dan mencerminkannya dalam tindakan/perilaku dunia di dunia. yang mereka milik. Penelitian (Hitallessy et al. 2020) menerangkan bahwasanya

pendidikan sangat mempunyai pengaruh positif serta serentak bagi kinerja tenaga kerja. Sebab pendidikan merupakan keinginan dasar, banyak industri bakal memperkerjakan seorang bersumber pada tingkat pendidikan mereka, banyak industri bakal menerima pelamar melalui titel sarjana, serta bila seorang mempunyai tingkat pendidikan yang semakin besar, mereka nantinya mendapatkan pekerjaan berdasarkan tingkat pendidikannya serta sebaliknya jikalau tingkat pendidikan yang rendah hanya menyisakan sedikit pintu untuk pekerjaan yang lebih baik.

Aspek kepemimpinan sangat berkaitan dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Prayudi (2017) menerangkan bahwasanya kepemimpinan berpengaruh bagi kinerja karyawan, karena kepemimpinan sangat diperlukan pada perusahaan. Marjaya and Pasaribu (2019) menjelaskan bahwasanya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap pada karyawan. Perihal ini dikarenakan, walaupun kepemimpinan masih kurang memuaskan namun tidak mempengaruhi kinerja pegawai, terlebih lagi jika kepemimpinan tidak naik, kinerja pegawai cenderung meningkat.

Faktor selanjutnya, lingkungan kerja. Sesuai pernyataan Prayudi (2017) Lingkungan kerja sebagai indikator kehidupan pergaulan di tempat kerja tidak berdampak atas kinerja karyawan. Menurut Hasibuan and Bahri (2018) lingkungan kerja berimpak atas prestasi kerja karyawan karena jika menyenangkan dan nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan. Yantika et al. (2018) menerangkan bahwasanya lingkungan kerja berdampak atas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yakni selaku dasar yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya, pada akhirnya dapat menunjang efektivitas organisasi.

Dari beberapa penelitian penting sebelumnya, masih terdapat temuan terkini dan konsisten mengenai hubungan antara variabel, sehingga peneliti terdorong untuk meneliti variabel-variabel tersebut lebih lanjut untuk mengidentifikasi pekerjaan, motivasi, tingkat pendidikan, kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi Kerja

Sesuai pernyataan Lusri and Siagian (2017) motivasi kerja dimaknai selaku daya penggerak ataupun dorongan dari orang-orang yang bisa menginduksi, mengarahkan, serta mengatur perilaku. Motivasi kerja yakni kekuatan dari individu seseorang yang mempengaruhi tingkat, arah serta ketekunan dalam mengungkapkan usaha tenaga kerja (Anwar 2019). Sesuai pernyataan Heryanda et al. (2019) motivasi kerja berasal dari keinginan yang kuat guna menggapai suatu tujuan tertentu. Motivasi yakni perihal penting yang menuntut orang guna melaksanakan tugas serta tujuan selaras tupoksinya. Sehingga, terdapatnya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan sebab bisa dipakai guna menggapai tujuan. Heryanda et al. (2019) menerangkan bahwasanya, motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang, yang mendorongnya untuk bertindak secara positif serta benar berdasarkan dengan tugas serta tupoksinya. Perihal tersebut sesuai penelitian sebelumnya yang memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena makin banyak orang yang bisa dimotivasi, makin mempengaruhi kinerja, serta sebaliknya makin rendah motivasi, makin rendah kinerja (Indahwati and Rizqi 2022). Sari et al. (2020) menerangkan bahwasanya motivasi kerja tidak

berpengaruh pada kinerja karyawan. Disisi lain, studi Ardhani and Ratnasari (2019) motivasi kerja memiliki pengaruh pada Kinerja Pegawai PT. PLN Batam, karena adanya dorongan dari seorang manajer yang memberikan arahan. Dari beberapa penjelasan tersebut, hipotesis penelitian ini yakni:

H₁: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BANK BOYOLALI

2.2 Tingkat Pendidikan

Menurut Dwiarti and Wibowo (2018) tingkat pendidikan yakni pendidikan terakhir yang dijalankan guna menunjang wawasan serta pengetahuan umum dan keterampilan dalam menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan sistem kerja perusahaan. Sesuai pernyataan Sari et al. (2019) Tingkat pendidikan yakni tahapan pengembangan kompetensi mengarah ke tujuannya. Jenjang pendidikan yakni suatu tingkatan yang ditentukan oleh pertumbuhan, pencapaian, serta kemauan siswa untuk berkembang (Basyit et al. 2020). Tingkat pendidikan mempengaruhi perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang tinggi memungkinkan individu ataupun masyarakat dengan mudah mengasimilasi informasi serta mengintegrasikannya ke dalam perilaku serta gaya hidup mereka sehari-hari.

Tingkat pendidikan juga sangat penting untuk perusahaan hal ini karena dengan adanya ilmu atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang bisa mempengaruhi kinerja karyawan melalui membagikan partisipasi kerja yang bagus pada industri sehingga dapat tercapainya tujuan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu Sari et al. (2019) tingkat pendidikan berdampak relevan akan kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hitalessy et al. (2020) menerangkan bahwasanya memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan antar variabelnya. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja tingkat pendidikan bukanlah satu-satunya persyaratan yang harus terpenuhi bagi karyawan garmen namun bukan berarti tidak penting karena pengaruhnya tetap ada terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari beberapa penjelasan tersebut, hipotesis pada penelitian ini yakni:

H₂: Diduga tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BANK BOYOLALI

2.3 Kepemimpinan

Menurut Roring (2017) kepemimpinan yang ditentukan dari administrator menciptakan unifikasi yang serasi serta membangkitkan semangat di antara karyawan guna menggapai tujuan yang maksimal. Pendapatnya bahwasanya kepemimpinan yakni bagaimana pemimpin ingin mempengaruhi perilaku bawahannya guna bekerjasama serta bekerja secara produktif guna menggapai tujuan organisasi. Menurut Marjaya and Pasaribu (2019) kepemimpinan yakni usaha guna mempengaruhi suatu kelompok untuk penggapaian suatu visi ataupun tujuan. Sesuai pernyataan Hasibuan and Bahri (2018) Kepemimpinan ialah kehendak, misi serta rencana organisasi, mempengaruhi seseorang dalam organisasi guna menerapkan program dan menggapai tekad, mempengaruhi retensi komunitas, serta mengidentifikasi pengaruh tradisi organisasi.

Kepemimpinan suatu proses yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan sebab terdapatnya seorang pimpinan dapat mengarahkan kinerja karyawannya. Perihal ini selaras dengan riset Liswandi et al. (2021) kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan, karena adanya dukungan seorang pemimpin

menimbulkan kinerja karyawan meningkat. bahwasanya variabel kepemimpinan memiliki dampak akan kinerja personil polri di Polsek Medan Area, maka kinerja seseorang akan membaik (Hasibuan and Bahri 2018). Dari beberapa penjelasan tersebut, hipotesis pada penelitian ini yakni:

H₃: Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BANK BOYOLALI

2.4 Lingkungan Kerja

Sesuai pernyataan Hasibuan and Bahri (2018) lingkungan kerja yakni jumlah total alat serta komposisi yang ditemui, lingkungan tempat pekerja beraktivitas, prosedur bekerja, maupun organisasi kerja individu dan kelompok. Sesuai pernyataan Anwar (2019) lingkungan kerja yakni faktor eksternal yang mempengaruhi kehidupan, pengembangan perusahaan, dan sebuah proses keputusan strategi. Lingkungan kerja immaterial merupakan seluruh situasi yang berkaitan melalui ikatan handal, baik melalui pimpinan, rekanan ataupun anak buah (Effendy and Fitria 2019). Sesuai pernyataan Yantika et al. (2018) lingkungan kerja yakni fasilitas serta infrastruktur bersama yang terdapat di sekitar karyawan yang melaksanakan tugas sendiri.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dimiliki oleh perusahaan baik lingkungan berdasarkan fisik ataupun non fisik sebagai salah satu fasilitas yang ada demi tercapai lingkungan yang aman dalam bekerja. Menurut Anwar (2019) Lingkungan kerja memiliki relasi positif bagi motivasi karyawan. Dengan demikian adanya lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karena adanya rasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Abdul Hanafi (2018) lingkungan kerja mempengaruhi besar kepada kinerja karyawan di PDAM Kota Batam, serta bisa disimpulkan kalau kenaikan elastis lingkungan kerja tingkatkan daya produksi karyawan. Lingkungan kerja ialah aspek berarti yang pengaruhi kinerja karyawan. Sebab lingkungan kerja dengan cara langsung pengaruhi profesi karyawan. Dari beberapa penjelasan tersebut, hipotesis pada penelitian ini yakni:

H₄: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BANK BOYOLALI

2.5 Kinerja Karyawan

Sesuai pernyataan Roring (2017) kinerja kerja yakni pekerjaan yang dilakukan individu selaras dengan keterlibatan ataupun tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu dan terkait dengan nilai ataupun standar tertentu organisasi tempat individu tersebut bekerja. Lingkungan kerja fisik yakni segala sesuatu yang dekat serta berdampak langsung pada tempat kerja dilakukan Nuriyah et al. (2021).

Sesuai pernyataan Dwiarti and Wibowo (2018) kinerja pegawai yakni hasil yang bisa digapai oleh seorang individu ataupun sekelompok individu pada suatu organisasi guna menggapai tujuan organisasi itu sesuai dengan peraturan, tanpa melanggar hukum, yang mana sesuai tupoksi pegawai. Andi et al. (2020) peningkatan kinerja karyawan yakni selaku faktor yang menunjukkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi, serta yakni selaku faktor penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan, yang mana penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan perusahaan tidak dapat dicapai tanpa upaya karyawan. Kinerja karyawan yakni apa yang dimiliki perusahaan. Jadi, ketika karyawan berkinerja baik, maka dapat mengikuti aturan yang ada guna menunjang kinerja mereka sehingga bisa menggapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

3. METODE PENELITIAN

Metode yakni prosedur dimana sesuatu bisa dicapai. Metode penelitian bisa dimaknai selaku prosedur kerja pada tahapan penelitian, baik dalam pengambilan data maupun dalam pengungkapan fenomena yang ada (Nuriyah et al. 2021). Riset ini dijalani dalam karyawan PT BPR Bank Boyolali yang berada di Boyolali. Tipe riset tersebut disebut riset kuantitatif. Riset tersebut bermaksud guna mencoba hipotesis guna mengenali akibat variabel bebas kepada elastis terbatas melalui terdapatnya variabel penghubung (Lusri and Siagian 2017). Bentuk riset yang dipakai pada riset tersebut merupakan bentuk survey dimana periset mengakulasi ilustrasi atas populasi melalui memakai angket selaku perlengkapan pemungutan informasi penting. Penelitian-penelitian itu mempunyai poin riset, ialah: motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan, lingkungan kerja serta kinerja karyawan, dan karyawan PT BPR Bank Boyolali selaku subjek penelitiannya.

Sumber data riset yakni data primer didapatkan langsung dari responden selaku sampel. Data primer bisa mencakup opini subyek secara individual ataupun kelompok, yang pada perihal ini didapatkan dengan prosedur membagikan kuesioner kepada karyawan yang mencakup terkait penilaian terhadap motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan, lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Data sekunder diraih dari dokumenten yang ada pada PT BPR Bank Boyolali. Guna mencapai hasil penelitian yang diharapkan, memerlukan data informasi untuk menunjang penelitian. Populasi penelitian ini yakni sejumlah 88 orang. Tata cara pengumpulan sampel yang dipakai pada percobaan tersebut merupakan sampel jenuh. Alasan periset menggunakan sampel jenuh karena melihat populasi pada PT BPR Bank Boyolali yang tidak sangat besar jumlahnya yaitu kurang dari 100 orang, maka riset ini memakai sampel jenuh. Sejalan dengan Thamrin (2020) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Anwar (2019) menjelaskan sampel jenuh merupakan tata cara pengumpulan sampel yang mengutip seluruh bagian populasi selaku sampel. Sehingga, atas riset tersebut terdapat 88 individu selaku sampel.

Pengukuran variabel pada riset ini memakai rasio Likert positif, mencakup angka 1 hingga 5. Penelitian ini menguji dengan memakai uji regresi linear berganda sebab peneliti memakai variabel bebas berganda. Ada pula total populasi yang dijadikan responden ialah 88 pegawai dengan mengajukan 30 pertanyaan. Kuesioner yang terisi sejumlah 88 responden, dengan begitu jumlah kuesioner yang bisa diolah sebanyak 88 eksemplar koesioner, sehingga dapat diolah serta digunakan selaku informasi riset. Berikut ini merupakan tabel distribusi sampel:

Tabel 3.1. Deskripsi Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	88	100%
Kuesioner yang terisi	88	100%
Kuesioner yang tidak terisi	0	0
Kuesioner yang dapat digunakan	88	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk melihat skor minimum, maksimum, mean serta standar deviasi dari setiap variabel. Ada pula hasilnya selaku berikut:

Tabel 4.1 Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	88	29	40	36.01	2.189
Tingkat Pendidikan	88	12	20	17.03	1.691
Kepemimpinan	88	23	30	26.65	1.851
Lingkungan Kerja	88	15	20	18.03	1.245
Kinerja Karyawan	88	29	40	35.76	2.319
Valid N (listwise)	88				

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Motivasi kerja didapat varians minimum sebesar 29 serta varians maximum 40 dengan mean sebesar 3,60 dimana seluruh parameter motivasi kerja berada di rentang skala 3,41-4,20 dengan kriteria baik, serta standar deviasi 2,189. Tingkat pendidikan didapat varians minimum sebesar 12 serta varians maximum 20 dengan mean sebesar 1,70 yang menyatakan seluruh parameter tingkat pendidikan berada di rentang skala 1,00-1,80 sangat rendah dengan standar deviasi 1,691. Kepemimpinan didapat varians minimum sebesar 23 serta varians maximum 30 dengan mean sebesar 2,67 dimana seluruh parameter kepemimpinan berada di rentang skala 2,61-3,40 dengan kriteria sedang dan standar deviasi 1,851. Lingkungan kerja didapat varians minimum sebesar 15 serta varians maximum 20 dengan mean sebesar 1,80 yang menyatakan seluruh parameter tingkat pendidikan berada di rentang skala 1,00-1,80 sangat rendah dengan standar deviasi 1,245. Kinerja karyawan didapat varians minimum sebesar 29 serta varians maximum 40 dengan mean sebesar 3,58 karena secara keseluruhan poin rata-rata kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik dengan standar deviasi 2,319.

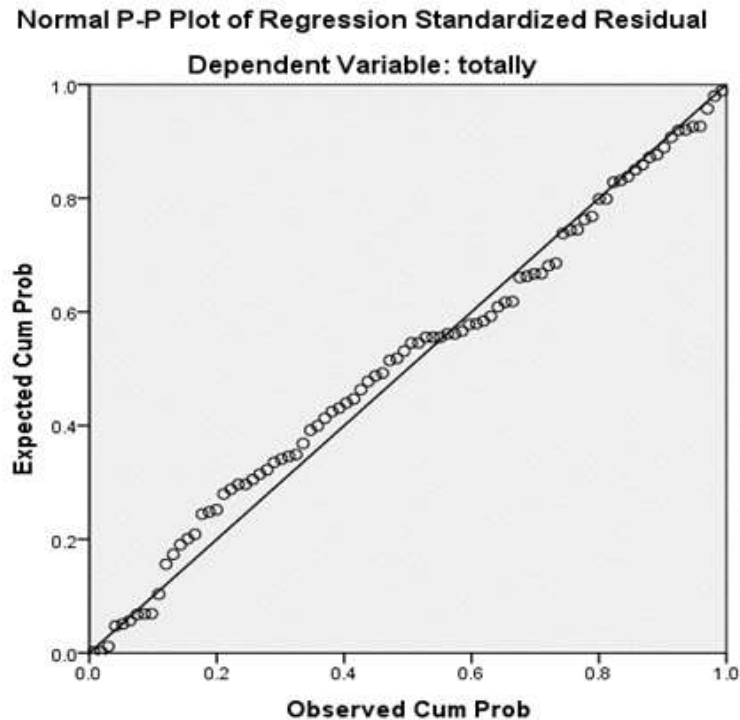
4.1.2 Uji Validitas

Dari penelitian yang dilakukan, indikator dikatakan valid apabila penelitian ini bernilai korelasi r hitung diatas r tabel (0,209) berdasarkan olah data menggunakan IBM SPSS 26 diketahui nilai r tabel sebanyak 0,209 yang mana X_1, X_2, X_3, X_4 kredibel.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas yang sudah dilaksanakan maka terdapat nilai Cronbach Alpha untuk keseluruhan variabel yaitu dengan nilai $>$ dari batas yang ditetapkan 0,600 yang artinya data tersebut disebut andal.

4.1.4 Uji Normalitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P Plot
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Uji normalitas data aktual memiliki kurva yang cenderung simetris (U) dan tidak miring dari kiri ataupun ke kanan, sehingga data bisa disebut berdistribusi normal. Grafik Normalitas P-P Plot menunjukkan bahwasanya data terdistribusi sepanjang diagonal serta distribusi sebagian besar mendekati garis diagonal, sehingga data dinyatakan distribusi normal.

4.1.5 Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian tolerance value dari tiap-tiap variabel bisa dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai variabel $>$ dari 0,10 serta VIF memiliki hasil kurang dari 10.00 Oleh karena itu hasil perhitungan pada persamaan ini tidak terjadi korelasi antara variabel X ataupun bisa dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.1.6 Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas apabila scatterplot titiknya menyebar ke atas, bawah, kanan dan kiri manasuka serta tidak berwujud struktur maka bisa dikatakan tidak mengalami heterokedastisitas pada regresi.

4.1.7 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3,387	2,897	1,169	,246
Motivasi Kerja (X ₁)	,199	,109	1,826	,071
Tingkat Pendidikan (X ₂)	,253	,108	2,348	,021
Kepemimpinan (X ₃)	,295	,128	2,298	,024
Lingkungan Kerja (X ₄)	,723	,172	4,197	,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Sesuai uji analisis regresi linier berganda di tabel 4.2 yang didapatkan dari persamaan ini yakni: $Y = 3,387 + 0,199 X_1 + 0,253 X_2 + 0,295 X_3 + 0,723 X_4 + e$
Persamaan diatas bisa diterangkan yakni:

1. Poin konstanta sebanyak 3,387, menunjukkan bahwasanya variabel motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
2. Poin koefisien variabel motivasi kerja sebanyak 0,199 bisa diartikan bahwa motivasi kerja (X₁) mengalami peningkatan sebesar 19,9% serta mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Perolehan itu bisa dimaknai bahwasanya motivasi kerja makin tinggi, sehingga kinerja karyawan terhadap PT BPR BANK BOYOLALI semakin meningkat.
3. Poin koefisien variabel tingkat pendidikan sebanyak 0,253 dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan (X₂) mengalami peningkatan sebesar 25,3% serta mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Perolehan itu bisa dimaknai bahwasanya persepsi konsumen makin tinggi, sehingga kinerja karyawan terhadap PT BPR BANK BOYOLALI semakin meningkat.
4. Poin koefisien variabel kepemimpinan sebanyak 0,295 bisa diartikan bahwa kepemimpinan (X₃) peningkatan sebesar 29,5% serta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil itu bisa dimaknai selaku bahwasanya makin tinggi, sehingga kinerja karyawan terhadap PT BPR BANK BOYOLALI semakin meningkat.
5. Poin koefisien variabel lingkungan kerja sebanyak 0,723 bisa diartikan bahwasanya lingkungan kerja (X₄) peningkatan sebesar 72,3% serta berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja (Y). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi, sehingga kinerja karyawan terhadap PT BPR BANK BOYOLALI makin naik.

4.1.8 Uji T

Melihat perhitungan dari uji t pada tabel 3 diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Hasil dari t-test variabel Motivasi Kerja yang bernilai t hitung 1,826 dan nilai signifikansi sebanyak 0,071. Penelitian ini memakai batas signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$).

Hal ini dapat disimpulkan $0,071 > 0,05$ artinya H1 ditolak. Sehingga motivasi kerja tidak signifikan mempengaruhi bagi kinerja karyawan.

2. Tingkat Pendidikan

Perolehan dari uji t Tingkat Pendidikan didapat poin t hitung 2,348 dan nilai signifikansi sejumlah 0,021. Penelitian ini memakai batas signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini dapat disimpulkan $0,021 < 0,05$ artinya H2 diterima. Sehingga variabel tingkat pendidikan signifikan mempengaruhi bagi kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan

Perolehan dari uji t Kepemimpinan didapat skor t hitung 2,298 dan nilai signifikansi sejumlah 0,024. Penelitian ini memakai batas signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini dapat disimpulkan $0,024 < 0,05$ artinya H3 diterima. Sehingga variabel kepemimpinan signifikan mempengaruhi bagi kinerja karyawan.

4. Lingkungan Kerja

Hasil dari uji t untuk Lingkungan Kerja didapat poin t hitung 4,197 serta skor signifikansi sejumlah 0,000. Penelitian ini memakai batas signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hal ini dapat disimpulkan $0,000 < 0,05$ maknanya H4 terbukti. Sehingga lingkungan kerja signifikan mempengaruhi bagi kinerja karyawan.

4.1.9 Uji F

Dari hasil data yang sudah diolah bisa dilihat bahwa uji f dipakai guna mengecek dampak lingkungan kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan, serta motivasi kerja, atas kinerja karyawan di PT BPR BANK BOYOLALI. Perolehan perhitungan uji F bisa diartikan bahwasanya nilai F layak digunakan sebesar 32,372 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka kinerja karyawan diterima yang bermakna memiliki pengaruh X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y.

4.1.10 Uji Koefisien Determinasi (R)

Dari uji koefisien determinan didapatkan nilai corrected square dari R s sebesar 0,591 yang didapatkan dari penghitungan pengkuadratan nilai korelasi sebesar 0,781 sehingga nilai 0,591 atau 59,1%. Artinya bahwa motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh akan kinerja karyawan sebanyak 59,1% serta sisanya sebanyak 40,9% dipengaruhi variabel lain.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kesatu adalah motivasi kerja tidak berpengaruh atas kinerja karyawan pada PT BPR BANK BOYOLALI. Perolehan atas riset ini menerangkan motivasi kerja tidak berdampak akan kinerja karyawan PT BPR Bank Boyolali, maka H1 ditolak. Perihal ini terjadi karena berkurangnya hubungan kerjasama antar karyawan sehingga menyebabkan motivasi kerja seseorang menurun dan merugikan kinerja perusahaan.

Perolehan riset ini berdasarkan dengan riset yang dikerjakan penelitian dahulu oleh Sari et al. (2020) menerangkan bahwasanya motivasi kerja tidak berimpak akan kinerja karyawan. Karena tidak adanya kebebasan terhadap karyawan, sehingga tidak ada dorongan motivasi dalam diri seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya dan memperlambat suatu tujuan yang dicapai perusahaan tersebut. Motivasi kerja yang selama ini diberikan hanya berupa kenaikan gaji yang rendah kepada karyawan. Permasalahan motivasi kerja berupa sedikitnya pemberian promosi jabatan kepada

karyawan yang berupa dorongan pemberian semangat kerja, kompensasi juga tidak sering diberikan kenaikan sehingga memicu karyawan kurang dapat bekerja efektif dan efisien. Sedangkan penelitian Ardhani and Ratnasari (2019) motivasi kerja berdampak relevan atas Kinerja Pegawai PT. PLN Batam, karena adanya dorongan dari seorang manajer yang memberikan arahan.

4.2.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua ialah variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BANK BOYOLALI. Penelitian menjelaskan tingkat pendidikan mempunyai dampak relevan atas kinerja karyawan PT BPR Bank Boyolali, maka H2 terbukti. Hal ini dapat terjadi karena jenjang pendidikan menentukan perkembangan karyawan dan bekerja sesuai jurusan terakhir pendidikan dapat menentukan kemahiran bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Perolehan riset ini sesuai dengan riset yang dilakukan peneliti dahulu oleh terdahulu Sari et al. (2019) tingkat pendidikan berdampak atas kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Hitalessy et al. (2020) menerangkan bahwasanya terdapat pengaruh kinerja karyawan secara parsial. Oleh sebab itu guna meningkatkan kinerja tingkat pendidikan bukanlah satu-satunya persyaratan yang harus terpenuhi bagi karyawan garmen namun bukan berarti tidak penting karena pengaruhnya tetap ada terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga ialah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BANK BOYOLALI. Perolehan riset menjelaskan kepemimpinan mempunyai dampak relevan atas kinerja karyawan PT BPR Bank Boyolali, maka H3 diterima. Hal ini dapat terjadi karena pemimpin mampu menggerakkan hati guna melakukan pekerjaan dengan baik dan memberitau supaya karyawan fokus terhadap tujuan mempengaruhi kinerja karyawan.

Perolehan riset ini berdasarkan dengan riset yang dikerjakan peneliti dahulu Liswandi et al. (2021) kepemimpinan berpengaruh atas Kinerja Karyawan, karena adanya dukungan seorang pemimpin menimbulkan kinerja karyawan meningkat. Hasibuan and Bahri (2018) bahwasanya kepemimpinan berdampak atas kinerja karyawan, maka kinerja seseorang akan membaik.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat yakni variabel lingkungan kerja berdampak akan kinerja karyawan pada PT BPR BANK BOYOLALI. Penelitian menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh atas kinerja karyawan PT BPR Bank Boyolali, maka H4 terbukti. Hal ini dapat terjadi karena fasilitas pekerjaan yang memadai sesuai yang diharapkan dan terdapat rasa aman bekerja ketika tidak adanya intimidasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Perolehan riset ini berdasarkan dengan riset yang dikerjakan peneliti terdahulu oleh Anwar (2019) lingkungan kerja memiliki dampak akan kinerja karyawan. Oleh sebab itu adanya lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karena adanya rasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan penelitian yang dikerjakan Abdul Hanafi (2018) lingkungan kerja berpengaruh akan kinerja karyawan PDAM, sehingga bisa disimpulkan bahwasanya, jikalau ada peningkatan variabel lingkungan kerja sehingga bisa menambah kinerja pegawai. Lingkungan kerja

sebagai dasar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

5. SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Sesuai hasil perhitungan analisis data serta juga hipotesis didapatkan beberapa simpulan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai dampak motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan, lingkungan kerja serta kinerja karyawan PT BPR Bank Boyolali sebagai berikut, tingkat pendidikan (X2) kepemimpinan (X3) sertalingkungan kerja (X4) berdampak atas kinerja karyawan di PT BPR Bank Boyolali sedangkan variabel motivasi kerja (X1) tidak berimpak akan kinerja karyawan PT BPR Bank Boyolali. Keterbatasan peneliti adalah pada saat melakukan penyebaran kuesioner mengalami kendala karena peneliti tidak bisa mewawancarai secara langsung, hal ini disebabkan karena kondisi yang tidak memungkinkan akibat adanya covid-19. Sehingga peneliti hanya menitipkan kuesioner kepada pihak bank untuk disebar ke pegawai PT BPR Bank Boyolali.

Saran-saran yang berguna bagi riset yakni bagi perusahaan guna memperbaiki komunikasi yang lebih jelas dan menambah alat komunikasi yang memudahkan karyawan. Meningkatkan motivasi dengan cara lebih sering memberikan reward dan memperbaiki kepemimpinan yang lebih dapat mendorong karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, saran, apabila penelitian ini dipakai selaku patokan atau bahan referensi guna penelitian kedepannya, disarankan kepada peneliti guna menambah variabel lain seperti variabel pengembangan karir serta keadilan tempat kerja untuk lebih spesifik mengidentifikasi pendorong bagi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hanafi, Z. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi 7* (2): 406–422.
- Andi, D., H. L. Nuraldy, dan I. Imbron. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megaprima Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif 3* (1): 62–68.
- Anwar, R. 2019. Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Majalah Ilmiah Manajemen 08*: 49–59.
- Ardhani, J., and S. L. Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Tjyybjb.Ac.Cn 3* (2): 58–66.
- Basyit, A., B. Sutikno, dan J. Dwiarto. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA 5* (1): 12–20.
- Dwiarti, R., dan A. B. Wibowo. 2018. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jpsb 6* (2): 157–170.
- Effendy, A. A., dan J. R. Fitria. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma) 2* (2): 49–61.

- Hasibuan, S. M., dan S. Bahri. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 71–80.
- Heryanda, K. K., Susila, dan N. K. A. Dwiyantri. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3 (1): 1.
- Hitalessy, V., M. H. Roni, dan I. Iswandi. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA* 5 (1): 38–44.
- Indahwati, N. A., dan M. A. Rizqi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan 3 (1): 17–30.
- Liswandi, N., Christina, E. Wilidyo, dan D. F. Mirza. 2021. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 5 (3): 494–512.
- Lusri, L., dan H. Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora* 5 (1): 2–8.
- Marjaya, I., dan F. Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. (1): 129–147.
- Nuriyah, S., N. Qomariah, dan T. Setyowati. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pukesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 5 (3): 494–512.
- Prayudi, A. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen* 3 (1): 20–27.
- Rohman, T. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPR Artahuda Mandiri Margoyoso Pati. *Computers and Industrial Engineering* 2 (January): 6.
- Roring, F. . 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 4 (3): 144–154.
- Sari, A., F. Zamzam, dan H. Syamsudin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal nasional manajemen pemasaran & SDM* 1 (2): 1–18.
- Sari, V. N., M. W. Sari, dan J. Apriyan. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 7 (1): 99.
- Thamrin, M. F. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang

- Pinrang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 3 (2): 148–156.
- Yantika, Y., T. Herlambang, dan Y. Rozzaid. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4 (2): 174.