

PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA CABANG MEDAN

Bayu Teta¹, RennyAnjani²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan^{1,2}

Email: bayuteta4@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan. Dengan populasi 417 responden dan sampel 81 responden yang dipilih menggunakan teknik Insidental Sampling, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda melalui SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan persamaan regresi $Y = 7,515 + 0,944X1 + 0,235X2 + e$. Uji parsial (t) menunjukkan bahwa Motivasi ($t_{hitung} = 9,525 > t_{tabel} = 1,664$) dan Gaya Kepemimpinan ($t_{hitung} = 3,172 > t_{tabel} = 1,664$) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji simultan (F) menunjukkan $F_{hitung} = 141,828 > F_{tabel} = 3,11$, yang berarti kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi sebesar 0,779 menunjukkan bahwa 77,9% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan, sementara 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan bisnis investasi yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan menjadi aset utama perusahaan karena berperan dalam operasional dan pencapaian target. Tanpa adanya kinerja karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mencapai keberhasilan. Kinerja karyawan sendiri mencerminkan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar tertentu dan menjadi faktor utama dalam menentukan produktivitas serta efisiensi perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi terdiri dari tiga unsur utama, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kontribusi yang diberikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai akan mendorong semangat kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan berjangka dan investasi, khususnya forex. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan sangat bergantung pada SDM yang mengelola berbagai aspek operasional, mulai dari

keuangan, manajemen, produksi, hingga pemasaran. Oleh karena itu, motivasi dan gaya kepemimpinan menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan guna memastikan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan ini merupakan salah satu hal yang paling ditekankan kepada para karyawannya. Adapun pencapaian kinerja karyawan dan fenomena yang terjadi di PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan dapat ditampilkan pada tabel I.1 dibawah ini.

**Tabel 1. Pencapaian Target Kerja PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan
(Periode Januari – Desember Tahun 2021)**

No	Periode	Target	Pencapaian Target	Persentase
1	Januari – Maret	Rp. 12.000.000.000	Rp. 10. 667.200.000	88,89%
2	April – Juni	Rp. 12.000.000.000	Rp. 10.661.700.000	88,85%
3	Juli – September	Rp. 12.000.000.000	Rp. 9.496.500.000	79,13%
4	Oktober - Desember	Rp. 12.000.000.000	Rp. 8.812.100.000	73,43%

Sumber : PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian target PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan pada tahun 2021 tidak terpenuhi. Kinerja karyawan dari Januari hingga Desember 2021 mengalami fluktuasi, dengan pencapaian target terendah terjadi pada periode Oktober–Desember. Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini adalah kurang maksimalnya upaya karyawan dalam melakukan trading kepada investor. Meskipun jadwal trading telah ditentukan, banyak investor yang tidak menjalankan perannya sebagai trader, sehingga hasil yang diperoleh tetap rendah. Kurangnya efektivitas karyawan dalam meyakinkan investor untuk aktif melakukan trading menjadi salah satu kendala utama dalam pencapaian target perusahaan.

Dari segi motivasi, karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan mengalami berbagai kendala yang menghambat semangat kerja mereka. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan antara lain: tidak adanya penggajian bulanan dan pemasukan yang bergantung pada jumlah investor yang diperoleh, kurangnya standar kebijakan dalam jenjang karir, serta promosi jabatan yang tidak berjalan sesuai ketentuan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang sempit dan terbatas, juga turut membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya. Akibatnya, banyak karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari tanpa memiliki motivasi untuk mengembangkan karir mereka di perusahaan. Ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas terkait sistem gaji juga menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan di perusahaan ini.

Selain faktor motivasi, gaya kepemimpinan di perusahaan ini juga menjadi penyebab ketidaknyamanan karyawan. Kepemimpinan atasan yang cenderung emosional berdampak negatif terhadap lingkungan kerja. Ketika karyawan gagal mencapai target, baik karena kesalahan investor maupun faktor lainnya, pimpinan sering menunjukkan sikap emosional dan kemarahan. Sebaliknya, ketika karyawan berhasil mencapai target, tidak ada apresiasi atau perhatian dari pimpinan. Kurangnya arahan yang jelas dari atasan juga menyebabkan banyak karyawan kebingungan dalam menjalankan tugas mereka.

Gaya kepemimpinan yang kurang mendukung dan minimnya penghargaan terhadap karyawan berkontribusi terhadap rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik harus mampu memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan (reward), sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan, diperlukan perbaikan dalam aspek motivasi serta kepemimpinan yang lebih suportif terhadap karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja harus dievaluasi untuk menentukan perkembangan perusahaan dan juga untuk menentukan laba maksimal (Siswanto & Sari, 2023). Menurut Kasmir (2016), menyebutkan: “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut Masram (2017), meliputi beberapa aspek penting yang menggambarkan kualitas kerja seorang karyawan. Pertama, kesetiaan karyawan yang mencakup tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan, serta mengamalkan kewajiban dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Selanjutnya, hasil kerja karyawan yang mencerminkan pencapaian dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tanggung jawab juga menjadi indikator penting, di mana karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, ketaatan terhadap peraturan dan perintah yang diberikan oleh atasan merupakan hal yang tidak kalah penting untuk mendukung kinerja yang optimal. Kejujuran dalam melaksanakan tugas serta tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan juga menjadi aspek yang menentukan kualitas kinerja. Terakhir, kerjasama yang baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama-sama turut berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Semua indikator ini saling berkaitan dan menjadi dasar untuk menilai kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Motivasi

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat besar dan memengaruhi tingkat efektivitas kinerja mereka, karena tanpa motivasi kerja, pekerjaan tidak akan dilakukan dengan baik dan sesuai harapan (Sinaga, 2024). Menurut Mangkunegara (2017), Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Indikator motivasi karyawan meliputi beberapa aspek penting. Pertama, kebutuhan fisik, yang mencakup pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, dan fasilitas perumahan. Kedua, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, yang meliputi tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, serta perlengkapan keselamatan kerja. Ketiga, kebutuhan sosial, yang berhubungan dengan adanya teman dan interaksi sosial di tempat kerja. Terakhir, kebutuhan akan penghargaan, yang meliputi penghargaan diri dan pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan. Semua indikator ini berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam organisasi (Hasibuan, 2016).

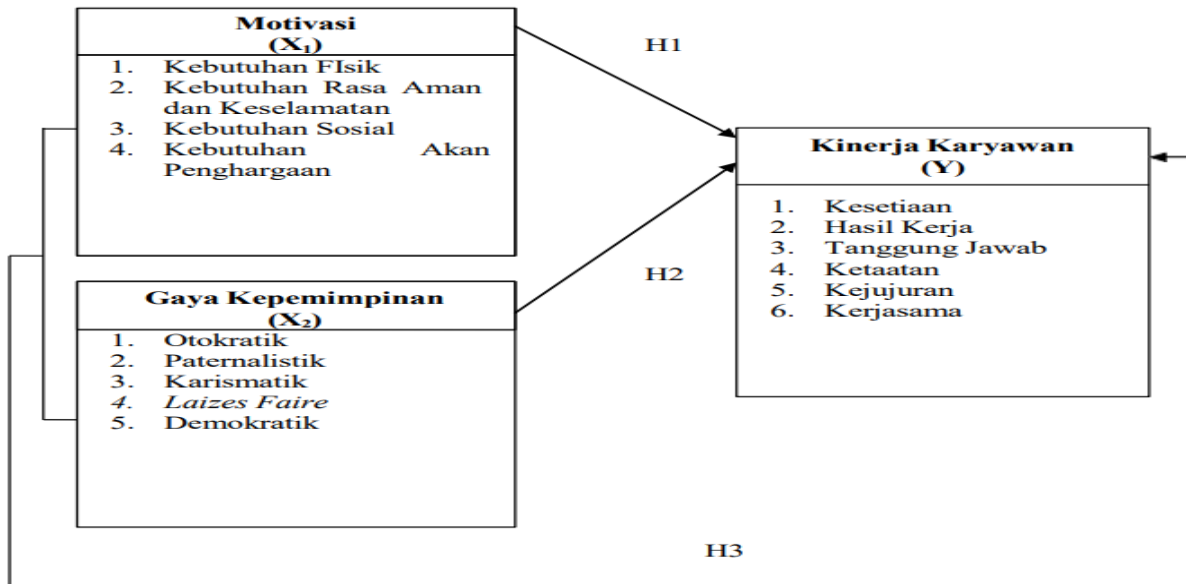
Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu cara yang dipergunakan pemimpin untuk berhubungan kepada bawahannya (Purba et al., 2023). Menurut Rivai (2017), gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan yang berbeda. Pertama, kepemimpinan otokratik, di mana pemimpin memimpin secara otoriter, cenderung bersifat egois, dan tidak terbuka untuk mendengarkan masukan dari bawahannya. Kedua, kepemimpinan paternalistik, di mana pemimpin bersikap melindungi bawahan dan menjalin komunikasi yang lebih erat, mirip dengan hubungan antara orang tua dan anak. Ketiga, kepemimpinan karismatik, yang ditandai dengan kekuatan energi dan daya tarik luar biasa dari pemimpin, yang mampu menginspirasi dan menarik pengikut untuk mengikuti visi dan arah yang ditentukan oleh pemimpin tersebut (Rivai,

2017).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan konseptual yang menggambarkan hubungan logis antara variable - variabel yang akan diteliti. Penjabaran ini didasarkan pada teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian (Teta, 2024).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Menurut Sahir (2022), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- H0: Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan

Ha: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan
- H0: Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan

Ha: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan
- H0: Tidak terdapat pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan

Ha: Terdapat Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif

(Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang akan diteliti, yang dapat berupa orang atau benda-benda alam, tergantung pada fokus penelitian. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Cabang Medan sebanyak 417 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik serupa. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah subset dari populasi yang dipilih melalui mekanisme tertentu dengan tujuan yang jelas. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling insidental, yang berarti penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu pelanggan yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan sesuai sebagai sumber data. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebesar 80,65 responden, yang dibulatkan menjadi 81 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.515	2.382		3.155	.002
	Motivasi	.944	.099	.705	9.525	.000
	Gaya Kepemimpinan	.235	.074	.235	3.172	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 7,515 + 0,944X_1 + 0,235X_2 + e$$

Berikut adalah penjelasan dari hasil tersebut:

1. Konstanta (7,515): Nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,515 dapat diartikan bahwa jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol (tidak ada perubahan dalam Motivasi dan Gaya Kepemimpinan), maka secara rata-rata Kinerja Karyawan tetap akan meningkat sebesar 7,515 satuan.
2. Koefisien regresi b1 (0,944): Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,944 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Motivasi (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,944 satuan.
3. Koefisien regresi b2 (0,235): Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,235 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,235 satuan.

Hasil Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.515	2.382		3.155	.002
	Motivasi	.944	.099	.705	9.525	.000
	Gaya Kepemimpinan	.235	.074	.235	3.172	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi: Nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi adalah 0,000, yang lebih kecil dibandingkan dengan alpha 10% (0,10). Selain itu, nilai t-hitung (9,525) lebih besar dari t-tabel (1,664) dengan derajat kebebasan ($n-k=81-3=78$). Berdasarkan hasil ini, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan: Nilai signifikansinya untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,002, yang juga lebih kecil dibandingkan dengan alpha 10% (0,10). Nilai t-hitung (3,172) lebih besar dari t-tabel (1,664) dengan derajat kebebasan ($n-k=81-3=78$). Berdasarkan hasil ini, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.

Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1292.008	2	646.004	141.828	.000 ^b
	Residual	355.276	78	4.555		
	Total	1647.284	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : SPSS Versi 22

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai Fhitung = 141,828 > Ftabel 3,11 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($81- 3=78$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.

Hasil Koefisien Determinasi**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.779	2.134

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 22

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,779, hal ini menunjukkan bahwa 77,9% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), dengan kata lain, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,9%, sementara sisanya 22,1%, Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini seperti, kompensasi, Semangat Kerja, Pelatihan kerja, dan lain sebagainya.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian dan pengolahan data, dimana nilai t-hitung (9,525) lebih besar dari t-tabel (1,664), dengan nilai signifikansi 0,000. Motivasi adalah faktor penting yang dapat memberikan semangat bagi karyawan untuk bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan, meskipun motivasi seperti jenjang karir dan hak-hak karyawan tersedia, namun kenyataannya karyawan merasa motivasi mereka menurun, yang berujung pada kebosanan, kurangnya semangat bekerja, dan tingginya tingkat turnover karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ma'ruf et al., (2020), yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan ini, kurangnya perhatian terhadap hak karyawan telah mengurangi motivasi mereka, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang baik dari perusahaan maupun karyawan sendiri akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini terlihat dari hasil pengolahan data, dimana t-hitung (3,172) lebih besar dari t-tabel (1,664) dengan nilai signifikansi 0,002. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinan yang memengaruhi langsung karyawan. Di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan, gaya kepemimpinan cenderung emosional dan hanya fokus pada hasil akhir, tanpa memperhatikan proses yang dijalani karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeti et al., (2022), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin yang memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik, Gaya Kepemimpinan yang tepat harus diterapkan. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sementara kepemimpinan yang buruk akan menurunkan kinerja mereka.

Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai F-hitung (141,828) lebih besar dari F-tabel (3,11), yang menunjukkan bahwa keduanya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai R-Square sebesar 0,784 mengindikasikan bahwa 78,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan. Penerapan motivasi yang baik dan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, hal tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih ada masalah yang harus diatasi dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Lestari & Suryani, (2018), yang menemukan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pemberian insentif, bonus, serta gaya kepemimpinan yang adil, kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Gaya Kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan. Penerapan keduanya yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan
3. Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274. <https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4315>
- Ma'ruf, Chair, & Ummul. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher.
- Purba, L. P., Bako, E. N., Situmorang, J. M. Y., & Ginting, R. D. A. (2023). Manajemen Kepemimpinan Di Sdn 173115 Sitompul. *NBEEnglish Language Teaching Prima Journal*, 5(1), 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>

- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Revisi). Raja Grafindo Persada.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Sinaga, I. N. (2024). The Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance (Case Study at PT. Marurat Artaraya). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2), 334–351.
- Siswanto, S., & Sari, C. F. (2023). Effect of Production and Sales Costs on Financial Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 103–111. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.334>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Teta, B. (2024). *Pengaruh kelalaian karyawan terhadap produktivitas di tambak udang venambak*. 6(3), 613–623.
- Yeti, H., Mahrus Alie, R. M., & Lestari, R. H. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Bprs Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Ekuivalensi*, 8(2), 227–241. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v8i2.894>