



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VALBURY ASIA  
FUTURES KUNINGAN JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION  
WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT VALBURY ASIA FUTURES  
KUNINGAN SOUTH JAKARTA***

**Pini Rodiansyah<sup>1</sup>, Laura Komala<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [rodiansyah2703@gmail.com](mailto:rodiansyah2703@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01013@unpam.ac.id](mailto:dosen01013@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

Article Info

Received : 20-02-2025  
Revised : 22-02-2025  
Accepted : 24-02-2025  
Published: 28-02-2025

**Abstract**

*The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Valbury Asia Futures Kuningan, South Jakarta, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with a sample size of 73 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and F test. (X1) influences employee performance (Y) at PT Valbury Asia Futures Kuningan, South Jakarta. Proven by the value of the t test results, the calculated t value is greater than the t table value ( $7.161 > 1.994$ ). Work motivation (X2) means that the work motivation variable (X2) influences employee performance (Y) at PT Valbury Asia Futures Kuningan, South Jakarta. Proven by the value of the f test results, the calculated f value is greater than the F table value ( $29.413 > 3.13$ ). So it can be concluded that leadership style (X1) and work motivation (X2) simultaneously have an influence on employee performance (Y) at PT Valbury Asia Futures Kuningan, South Jakarta. In the multiple linear regression equation  $Y = 13.566 + 0.163 X1 + 0.515 X2$ , the coefficient of determination value is 45.7% and the correlation coefficient value is 0.676, it can be concluded that these variables have a strong influence and level of relationship*

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance**

---

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Valbury Asia Futures Kuningan Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 73 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. hasil Penelitian ini uji t di dapatkan t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $4,125 > 1,994$ ) gaya kepemimpinan (X1) artinya bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Valbury Asia Futures kuningan jakarta selatan. Dibuktikan dengan nilai hasil uji t di dapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel



(7,161>1,994) motivasi kerja (X2) artinya bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Valbury Asia Futures kuningan Jakarta selatan. Dibuktikan dengan nilai hasil uji f di peroleh nilai f hitung lebih besar dari nilai F tabel (29,413>3,13) Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Valbury Asia Futures kuningan Jakarta Selatan. Pada persamaan regresi linear berganda  $Y = 13,566 + 0,163 X1 + 0,515 X2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 45,7% dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,676, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh dan Tingkat hubungan yang kuat.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Valbury Asia Futures Kuningan Jakarta Selatan, yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti pemenuhan target yang kurang baik, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan prosedur dan kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi sehingga dapat di nilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut terus menurun dan kurang optimal. Berdasarkan observasi di tempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan kinerja di PT Valbury Asia Futures Kuningan Jakarta Selatan, sebagai berikut

Berdasarkan data pada tahun 2021 menunjukkan bahwa semua penilaian kinerja karyawan tergolong baik. Pada tahun 2022 hingga tahun 2023 penilaian kinerja karyawan tergolong mulai menurun dalam melakukan tugas dengan efektif, Penyelesaian Tugas Sesuai target dan Tujuan Perusahaan, Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu, Melakukan Tugas sesuai SOP, Melakukan Tugas sesuai jobdesk, Kerjasama Antar Karyawan. Pada tahun 2022 hingga 2023 menunjukkan bahwa seluruh penilaian kinerja karyawan masih tergolong kurang baik, hal ini disebabkan karena



kurangnya Motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin. kurangnya gaya pemimpin dalam memotivasi akan cenderung menurun semangat kerja terhadap karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga menurunnya tingkat kinerja karyawan pada PT Valbury Asia Futures

Berdasarkan data bahwa dari semua indikator gaya kepemimpinan pada PT Valbury Asia futures menghasilkan rata-rata jawaban iya sebesar 43,4% atau terdapat kriteria buruk. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang di berikan masih belum di katakan cukup dan perlu di tingkatkan lagi agar kinerja yang baik dari karyawan dapat tercapai

semua indikator Motivasi kerja pada PT Valbury Asia Futures menghasilkan rata-rata jawaban iya sebesar 47,8% atau terdapat pada kriteria Buruk. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang diberikan masih belum dikatakan cukup dan perlu ditingkatkan lagi agar kinerja yang baik dari karyawan dapat tercapai.

Jika permasalahan tersebut diabaikan secara terus menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak melakukan perkembangan diri sehingga tidak memiliki wawasan yang luas, minimnya tingkat keterampilan atau kemampuan yang dimiliki, kurangnya konsentrasi dalam mengerjakan tugas dan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan. Pemberian motivasi yang tepat juga akan memacu kegairahan kerja karyawan agar mereka bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai kepuasan. Maka dari itu perusahaan harus bekerja keras untuk segera menyikapi hal-hal tersebut dengan mengevaluasi komponen-komponen Motivasi kerja agar tidak menimbulkan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

##### **2) Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

##### **3) Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.



- d. Uji Regresi Linier  
Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan/diturunkan”.
- e. Analisis Koefisien Korelasi  
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* baik secara parsial maupun simultan.
- g. Uji Hipotesis  
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1	0,713	0,230	Valid
	2	0,788	0,230	Valid
	3	0,805	0,230	Valid
	4	0,797	0,230	Valid
	5	0,783	0,230	Valid
	6	0,699	0,230	Valid
	7	0,716	0,230	Valid
	8	0,777	0,230	Valid
	9	0,764	0,230	Valid
	10	0,247	0,230	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) di peroleh hasil bahwa valid untuk semua item pertanyaan

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Ket
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,710	0,230	Valid
	2	0,743	0,230	Valid
	3	0,729	0,230	Valid
	4	0,776	0,230	Valid
	5	0,693	0,230	Valid
	6	0,683	0,230	Valid
	7	0,550	0,230	Valid
	8	0,544	0,230	Valid
	9	0,687	0,230	Valid
	10	0,625	0,230	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25



Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) di peroleh hasil bahwa valid untuk semua item pertanyaan

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,651	0,230	Valid
	2	0,746	0,230	Valid
	3	0,637	0,230	Valid
	4	0,652	0,230	Valid
	5	0,588	0,230	Valid
	6	0,689	0,230	Valid
	7	0,723	0,230	Valid
	8	0,669	0,230	Valid
	9	0,499	0,230	Valid
	10	0,278	0,230	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dapat di simpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y), di peroleh hasil bahwa valid untuk semua item pertanyaan

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,888	> 0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,867		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,799		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat di simpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) di nyatakan reliabel atau konsisten untuk di gunakan dalam penelitian

**2. Uji Asumsi Klasik**

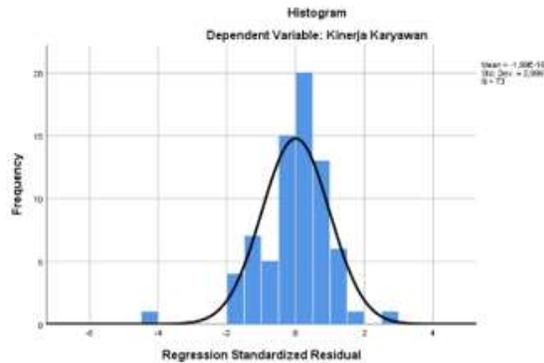
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4. 14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,96625085
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,063
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,0096

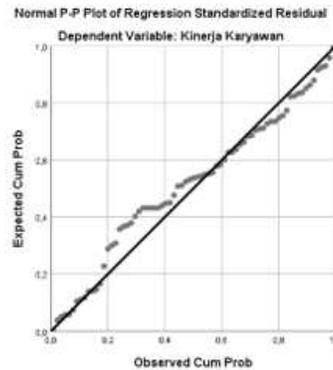
Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi  $0.009 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:



**Gambar 4. 2 Uji Normalitas Metode Histogram**

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.



**Gambar 4. 3 Uji Normalitas Metode P-Plot**

Pada gambar di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,835	1,198
	Motivasi Kerja	,835	1,198

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. dan nilai VIF lebih kecil dari 10.0



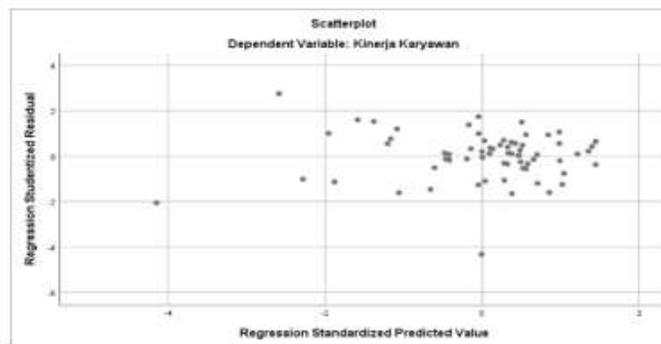
**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,722	2,505		3,881	,000
	Gaya Kepemimpinan	-,019	,049	-,047	-,381	,704
	Motivasi Kerja	-,144	,058	-,306	-2,474	,016

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) 0,704 dan nilai signifikan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,016 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dapat di simpulkan bahwa untuk mode regresi pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05



**Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas scater plot**

Berdasarkan hasil uji menggunakan *scater plot* dapat di lihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat di simpulkan tidak terjadi gangguan Heteroskedastisitas

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,566	3,802		3,569	,001
	Gaya Kepemimpinan	,163	,074	,211	2,192	,032
	Motivasi Kerja	,515	,088	,562	5,824	,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 13,566 + 0,163 X_1 + 0,515 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 13,566 mempunyai arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap yaitu 13,566.



- b. Dari data di atas di peroleh nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,163 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,163 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- c. Dari data di atas diperoleh nilai motivasi kerja (X2) sebesar 0,515 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja maka nilai partisipasi variabel motivasi kerja bertambah sebesar 0,515 dengan asumsi variabel lain tetap sama

**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,440**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,440**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	73	73

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,440 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang

**Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,648**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	73	73

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,648 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

**Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,676*	,457	,441	4,023	,457	29,413	2	70	,000

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,676 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat



**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,440a	,193	,182	4,867

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,193 atau sebesar 19,3% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19,3% sisanya 80,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648a	,419	,411	4,129

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,419 atau sebesar 41,9% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 41,9% sisanya 58,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676a	,457	,441	4,023

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,457 atau sebesar 45,7% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 45,7%. sisanya 54,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,105	3,469		8,102	,000
	Gaya Kepemimpinan	,339	,082	,440	4,125	,000

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai t tabel sebesar 4,125 > 1,994 dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih



kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau  $0.000 < 0.05$  artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Valbury Asia Futures Kuningan Jakarta Selatan

**Tabel 4. 26 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,006	3,554		4,785	,000
	Motivasi Kerja	,594	,083	,648	7,161	,000

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dari hasil uji t di dapatkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai t tabel sebesar  $7,161 > 1,994$  dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.005 atau  $0,000 < 0,005$ , artinya bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Valbury Asia Futures Kuningan Jakarta Selatan

**Tabel 4. 27 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	951,851	2	475,925	29,413	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1132,642	70	16,181		
	Total	2084,493	72			

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai F tabel sebesar  $29,413 > 3,13$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Valbury Asia Futures Kuningan Jakarta Selatan

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar  $4,125 > 1,994$  dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau  $0.000 < 0.05$  artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Valbury Asia Futures Kuningan Jakarta Selatan.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar  $7,161 > 1,994$  dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.005 atau  $0,000 < 0,005$ , artinya bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Valbury Asia Futures Kuningan Jakarta Selatan.
3. Dari hasil uji F di peroleh nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel sebesar  $29,413 > 3,13$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara



simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Valbury Asia Futures kuningan Jakarta Selatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S., (2020). "pengaruh gaya kepemimpinan Motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt mitsui leasing capital Indonesia abdul muis Jakarta pusat, ". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulan* 8(1),8-38  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/journal/view/16020>
- Afandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada .
- Armstrong, M., & Baron, A. (2018). *Performance Management: A Strategic Approach to Performance Improvement*. London: Kogan Page.
- Bintoro, D., & Daryanto. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro. (2018). *Psikologi Industri*. Bandung: Graha Ilmu.
- Evianti, Eni, and Aris Ariyanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Greenly Lifestyle Indonesia Area Jakarta." *Journal Of Research And Publication Innovation* 2.1 (2024): 548-559.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen*. RajaGrafindo Persada.
- Fahmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung ; Alfabeta.
- Firmansyah, F., & Mahardika, M. (2018). *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta ; In Media
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi Kedelapan)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Pearson Education.
- Hamali, H. (2018). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Semarang: Salemba Empat
- Handayani, Rima, and Harun Arrosid. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang* 4.1 (2021): 61.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Teori dan Praktik Manajemen*. Jakarta : Bumi Askara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Bami Askara.
- Hidayat, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Prenamedia Group*.
- Indriyani, Winda, and Dede Solihin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen* 2.4 (2022): 531-541.
- Kasmir, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2020). *Pengantar manajemen*. PT. RajaGrafindo Persada.



- Kartono, K. (2016). *Sosiologi : Suatu Pengantar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Kartono, K. (2020). *Suatu Pengantar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Krisnandi, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta ; Salemba Empat.
- Lestari, L., & Koniswara, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Prenamedia Group*.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung ; Remaja Rosdakarya.
- Maslow dalam Sutrisno, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana..
- Masram, M., & Mu'ah, M. (2019). *Manajemen dan organisasi*. Ghalia Indonesia.
- Pratama, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Gramedia
- Rahmadani, Salzabila, and Irfan Rizka Akbar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan." *Journal Of Research And Publication Innovation 1.3* (2023): 926-936.
- Rajak, Muhammad Abdul. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang." *Jurnal Ekonomi Manajemen 3.1* (2021).
- Reitz dalam Rahayu, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Bumi Askara.
- Ribowo, Fatur.(2024). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Outlet Zara Di Senayan City." *JEAC: Journal of Economic Academic 1.02* (2024): 665-674.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan* .Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadam , S., (2017) . "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Facility Service Mall Lippo Puri Kembangan" <http://repository.unpam.ac.id/id/eprint/2573>.
- Salam, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Alfabeta*.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Refika Aditama.
- Siagian dalam Busro. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung ; Ghalia Indonesia.
- Sina, Ibnu. (2024) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Jakarta Utara." *Journal Of Research And Publication Innovation 2.1* (2024): 1134-1145.
- Sutrisno, J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.