



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 16685-16692

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang

Alya Anandita Siregar, Supriadi, Julkarnain

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

alyaanandita918@gmail.com, adysupriadi@fe.uisu.ac.id, julkarnain@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II. Masalah penurunan atau fluktuasi kinerja sering kali dipengaruhi oleh efektivitas pimpinan dan dorongan kerja internal karyawan. Oleh karena itu, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis data primer yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, di mana setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert untuk mendapatkan data yang akurat dan terstruktur. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II yang berjumlah 73 orang, menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Selanjutnya, metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda dengan memanfaatkan bantuan aplikasi SPSS versi 26 untuk menguji hipotesis secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, begitu pula dengan motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II. Ditinjau dari nilai koefisien determinasi, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dan pilar utama dalam setiap instansi. Maju atau mundurnya sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Dalam lingkungan bisnis modern yang penuh dinamika, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan teknologi, ekonomi, dan sosial. Keberhasilan suatu organisasi kini tidak lagi hanya ditentukan oleh kemampuan finansial maupun aset fisik semata, melainkan oleh kualitas dan kinerja karyawannya (Situmorang et al., 2024). Karyawan yang berkualitas tidak hanya mendukung pencapaian target operasional, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan daya saing serta menghadirkan inovasi baru bagi keberlanjutan bisnis perusahaan.

PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang merupakan salah satu unit kerja Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengembangan usaha perkebunan di Kecamatan Galang, Kabupaten Deli Serdang. Sebagai bagian dari BUMN, unit ini dituntut untuk menjalankan kegiatan operasional secara efektif, efisien, dan patuh terhadap Standard Operating Procedure (SOP) demi mencapai target produksi yang berkelanjutan. Dalam mengeksekusi aktivitas operasional maupun administrasi tersebut, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Kinerja sendiri mencerminkan sejauh mana hasil kerja dapat dicapai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab yang diberikan pada kurun waktu tertentu (Hariandja, 2020; Moeheriono, 2020; Wijonarko et al., 2022). Ketika kinerja berada pada tingkat yang tinggi, kegiatan organisasi dapat berjalan efektif. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan menghambat sasaran strategis dan melemahkan daya saing perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pra-riset dengan bagian umum di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang, ditemukan fenomena bahwa kinerja karyawan masih berfluktuasi dan belum stabil. Pada bulan Oktober, sebanyak 70% karyawan dinilai mencapai standar perusahaan dalam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kedisiplinan, sementara 30% lainnya masih terhambat masalah absensi dan keterlambatan tugas. Angka pencapaian ini sempat meningkat menjadi 80% pada bulan November, namun kembali merosot ke angka 75% pada bulan Desember akibat meningkatnya ketidakhadiran dan menurunnya konsistensi kualitas kerja. Fluktuasi ini mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam pengelolaan SDM yang memerlukan perhatian serius.

Salah satu variabel independen yang diduga kuat menjadi akar penyebab fluktuasi kinerja tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi. Pemimpin memegang peran strategis tidak hanya sebagai penentu kebijakan, melainkan sebagai komanditer yang mengarahkan, memberikan teladan, serta membentuk iklim kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan adalah cara atau pola interaksi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama secara sukarela dan produktif demi mencapai visi organisasi (Hasibuan, 2020; Bariyyah & Kusjono, 2024).

Di lokasi penelitian, indikasi masalah kepemimpinan terlihat dari kurangnya ketegasan serta pengawasan melekat (waskat) dari pimpinan dalam menegakkan regulasi kedisiplinan. Fenomena ini diperkuat oleh data pra-riset yang mencatat adanya akumulasi 238 kasus pelanggaran absensi karyawan selama periode Oktober hingga Desember, di mana pengisian daftar hadir tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan baku perusahaan. Lemahnya kontrol ini diperparah oleh saluran komunikasi yang cenderung searah (top-down), sehingga aspirasi maupun kendala teknis karyawan di lapangan jarang terdengar oleh pengambil keputusan. Kurang optimalnya fungsi kepemimpinan ini secara langsung mengikis kepatuhan karyawan terhadap SOP. Secara empiris, pentingnya rekonstruksi gaya kepemimpinan ini didukung oleh temuan Adriyanti et al. (2023), Osman (2022), serta Ananda (2023) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang tegas dan adaptif memiliki korelasi linear positif yang signifikan dalam mendongkrak performa kerja bawahan.

Selain faktor kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi pendorong krusial dalam produktivitas karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat kerja demi mencapai tujuan tertentu. Masalah motivasi di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang mencuat setelah adanya kebijakan pemberhentian insentif perusahaan. Penghentian insentif ini berdampak langsung pada penurunan semangat kerja dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya menekan capaian kinerja mereka. Hal ini diperkuat oleh studi Awaluddin et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi yang disertai penghargaan finansial atau materiil berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan BUMN.

Hubungan kausalitas antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah menjadi subjek perdebatan yang panjang dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Berbagai studi terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Rosita et al. (2024), Jennifer et al. (2023), Ratih dan Chairul (2025), serta Bella dan Iwan (2025), secara konsisten menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, memegang kontribusi dominan dalam menjelaskan varians performa karyawan di berbagai sektor industri, mulai dari perbankan, perhotelan, ritel, hingga manufaktur (Cindy & Irfan, 2023; Suhita, 2024).

Meskipun demikian, penelitian yang menguji integrasi kedua variabel tersebut pada sektor perkebunan milik negara yang memiliki karakteristik beban kerja fisik tinggi dan regulasi birokrasi yang kaku masih relatif terbatas. Keunikan karakteristik operasional serta adanya anomali data berupa fluktuasi kinerja bulanan, 238 pelanggaran absensi, dan kebijakan penghentian insentif di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang menciptakan ruang urgensi (research gap) yang mendesak untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan deskripsi komprehensif mengenai fenomena lapangan, landasan teoritis, dan urgensi praktis di atas, maka penelitian ini dipandang sangat penting untuk dilaksanakan. Penelitian ini dikonstruksikan untuk menguji, mengetahui, dan menganalisis secara mendalam mengenai: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang". Hasil dari kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi perkembangan ilmu manajemen SDM serta memberikan rekomendasi solutif bagi manajemen dalam menstabilkan dan melejitkan kinerja karyawannya.

2. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II Sei Karang, Kecamatan Galang, Kabupaten Deli Serdang. Objek penelitian terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 73 orang, mencakup berbagai posisi (seperti Krani, Satpam, Petugas Mess, Petugas Agama, dan Tenaga Pendidik YPAK). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) berdasarkan konsep Sugiyono (2017), di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 73 orang dijadikan sebagai responden karena jumlahnya yang relatif terjangkau. Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan metode Kuesioner (Angket) yang disebar kepada responden, serta diperkuat oleh metode Observasi, Wawancara dengan bagian umum, dan Studi Dokumentasi/Kepustakaan. Pengukuran instrumen mengadopsi Skala Likert (1–5), mulai dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) hingga Sangat Setuju (skor 5) (Sugiyono, 2014).

Teknik analisis data mengacu pada konsep Dawit (2020) untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang bermakna. Seluruh data diolah secara statistik berbantuan aplikasi SPSS 26, melalui tahapan uji kualitas instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis menggunakan analisis Regresi Linear Berganda (Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi R²).

3. Hasil dan Diskusi

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin: Mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (75,3%). Dominasi ini disebabkan oleh karakteristik operasional industri perkebunan yang secara umum membutuhkan kapasitas dan tenaga fisik yang besar di lapangan.

Usia: Kelompok usia didominasi oleh rentang 31–40 tahun (35,6%) dan 21–30 tahun (34,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif yang memiliki stamina prima sekaligus kematangan emosional dalam bekerja.

Tingkat Pendidikan: Lulusan SMA/ sederajat mendominasi profil responden dengan jumlah 54 orang (74,0%), sedangkan lulusan S1 sebesar 26,0%. Komposisi ini relevan dengan kebutuhan tenaga operasional lapangan yang lebih banyak menyerap lulusan pendidikan menengah.

Lama Bekerja: Sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 6–10 tahun (41,1%) dan 1–5 tahun (32,9%). Profil ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PTPN IV Regional I Unit Group Serdang II memiliki pengalaman yang matang serta pemahaman mendalam terhadap ritme dan budaya kerja perusahaan. Diskusi adalah penjelasan dasar, hubungan, dan generalisasi yang ditunjukkan oleh hasilnya. Deskripsi menjawab pertanyaan penelitian. Jika ada hasil yang meragukan, tunjukkan secara objektif.

Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan (X1): Seluruh item pernyataan (X1.1 s.d X1.3) memiliki nilai R-hitung berkisar antara 0,795 hingga 0,943, yang berarti secara signifikan lebih besar dari R-tabel (0,191) dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05).

Motivasi Kerja (X2): Kelima item pernyataan (X2.1 s.d X2.5) menunjukkan nilai R-hitung berkisar antara 0,519 hingga 0,729, yang semuanya berada di atas ambang batas R-tabel (0,191) dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05).

Kinerja Karyawan (Y): Seluruh item alat ukur variabel terikat (Y.1 s.d Y.5) terbukti menghasilkan nilai R-hitung berkisar antara 0,506 hingga 0,730, yang bernilai lebih besar dari R-tabel (0,191) serta didukung nilai signifikansi 0,000 (< 0,05).

Melalui hasil pengujian komprehensif ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen kuesioner ini memiliki ketepatan yang tinggi dan layak digunakan sebagai alat ukur yang andal dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,869	>0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,648	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,602	>0,6	Reliabel

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian bersifat reliabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58183119
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.100
	Negative	-.101
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,060. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05 ($0,060 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

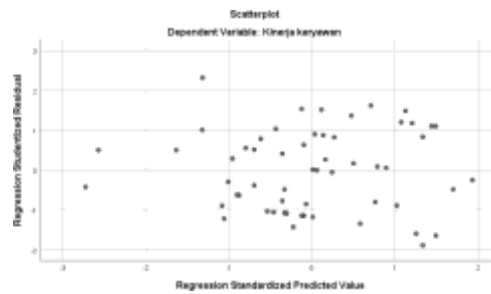
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	.979	1.022
Motivasi Kerja	.979	1.022

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance sebesar $0,979 > 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar $1,022 < 10$ untuk kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Oleh karena itu, variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dapat dimasukkan secara simultan dalam analisis regresi karena tidak menimbulkan permasalahan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1: Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Dari gambar scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik hasil pengujian dari heteroskedasitas tersebar secara merata dan tidak membentuk sebuah pola. Oleh karena itu dapat disimpulkan bawahsannya uji ini tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.968

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Diperoleh hasil uji Durbin-Watson dengan rincian sebagai berikut:

1. Nilai Durbin-Watson (DW) = 1.968
2. Nilai dL (n = 57, k = 2) = 1.59243
3. Nilai dL (n = 57, k = 2) = 1.59243
4. Nilai dU (n = 57, k = 2) = 1.64788
5. Nilai (4 – dL) = 2.40757
6. Nilai (4 – dU) = 2.35212

Karena nilai Durbin-Watson (1.968) berada di antara dU (1. 64788) dan (4 – dU) (2. 35212), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Untandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.714	1.108		.644	.522
2	Gaya Kepemimpinan	.790	.050	.710	15.727	.000
3	Motivasi Kerja	.507	.045	.503	11.145	.000

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,714. Selain itu, nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,790 dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,507. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.714 + 0.790 X1 + 0.507 X2$$

Dari persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan hasilnya sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0.714 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap bernilai tetap atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,741.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0,790. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,790, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,507. Artinya, apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,507 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.284	2	75.142	215.801	.000
	Residual	23.374	70	.348		
	Total	174.658	72			

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan data pada Tabel 5.14, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 215.801 Dengan signifikansi 0,000 dari perolehan ftabel $(N-2-1)=(73-2-1)$ berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} 215.801 > F_{tabel} 3,12$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka diperoleh hasil secara simultan bahwa X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan) sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Untandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.714	1.108		.644	.522
	Gaya Kepemimpinan	.790	.050	.710	15.727	.000
	Motivasi Kerja	.507	.045	.503	11.145	.000

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Hasil tersebut menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terhadap pengaruh setiap variabel independen terhadap cash holding, yang dijelaskan sebagai berikut:

Nilai Sig. variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai Sig. variabel motivasi kerja sebesar 0.000, yang juga lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928	.860	.858	.590

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Diketahui bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0.858 atau setara dengan 85.8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 85.8%. Dengan demikian, masih terdapat sebesar 14.2% variasi pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Evaluasi Data

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan serta semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

4. Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Unit Group Serdang II.

Referensi

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar. Cabang Jeneponto. Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 1–13.
- Ananda, A. F., Afif, M., & Wahyuni, F. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, 5(2), 131–146.
- Awaluddin, N. I., Mardjuni, S., & Abubakar, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power UPPK Bakaru Pare-Pare. Indonesian Journal of Business and Management, 6(2), 335–342.
- Bariyyah, K., & Kusjono, G. (2024). Kepemimpinan Strategis dan Iklim Organisasi: Teori dan Praktik. Penerbit Andi.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11904>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

5. Bella, I., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Toys Games Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(1), 22-35.
6. Cindy, R., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 9(3), 112-125.
7. Hariandja, M. S. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo.
8. Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Moehersono. (2020). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
10. Osman, I. R., & Hermawati, O. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha di Bogor. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 180–188.
11. Ratih, S. R., & Lambang, M. C. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 7(2), 104-118.
12. Rosita, D., Winarti, & Suhita, D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Tasikmadu (Perseroda) Kantor Cabang Juman-tono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Publikasi Manajemen*, 3(1), 45-60.
13. Sabila, F., & Fani, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dimasa pandemi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 10(1), 15-29.
14. Situmorang, D., et al. (2024). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif bisnis modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
15. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
16. Suhita, D. (2024). Dampak motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sektor industri. *Jurnal Riset Bisnis*, 8(2), 92-105.
17. Wijonarko, et al. (2022). Akuntabilitas hasil kerja individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Teori dan Perilaku Organisasi*, 3(2), 201