

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 85.- 93

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara I Regional 1

Oleh:

Muhammad Basri*¹, Dody Salden Chandra²

Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Alamat Email: dodysalden@umsu.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether leadership style effects employee performance, to determine whether work motivation affects employee performance and to determine whether leadership style and motivation affect employee performance at PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. The population in this study were employees of PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 totaling 127 people, with a saturated sample size of 127 employees. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The analysis technique used in this study was multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing and coefficient of determination. The results showed that there was a positive and significant influence of leadership style on employee performance, there was a positive and significant influence of motivation on employee performance and there was a simultaneous and significant influence of leadership style and motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Keywords : *Leadership Style; Motivation; and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Sumber daya manusia memegang peran penting sebagai pelaksana fungsi – fungsi manajemen dalam organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menjadi fokus utama bagi pembentukan organisasi. Kehadiran seorang pemimpin yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Semakin baik pemimpin dalam menjalankan perannya, semakin cepat tujuan perusahaan dapat tercapai. (Hasibuan, 2016). PT Perkebunan Nusantara I atau biasa disingkat menjadi PTPN I, didirikan di Aceh pada tahun 1961 sebagai PPN Kesatuan Aceh. Pada tahun 2014, pemerintah Indonesia menyerahkan Sebagian besar saham perusahaan ke PTPN III sebagai bagian dari Upaya untuk membentuk holding BUMN yang bergerak di bidang Perkebunan. Pada akhir tahun 2023, PT Perkebunan Nusantara I membentuk 8 Regional, PTPN 1 Regional 1 yang dahulunya PTPN II yang ada di Tanjung Morawa, Deli Serdang. Bisnis ini bergerak dalam bidang usaha Perkebunan, seperti pengolahan dan pemasaran hasil Perkebunan. Produk utama hasil perseroan adalah *Crude Palm Oil* (CPO).

PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar kualitas output yang dihasilkan tetap memuaskan dan maksimal. Berdasarkan pengamatan penulis, fenomena kinerja yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 dikarenakan adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dan terkesan dan semena – mena terhadap peraturan perusahaan. Adapun karyawan yang menumpuk dokumen – dokumen yang seharusnya dijalankan ke bagian lain untuk di input data nya, sehingga pekerjaan pada bagian lain datang di akhir jam operasional kantor. Adapun karyawan yang kurang bisa untuk bekerja sama dengan karyawan lain dan merasa dirinya lebih baik dari yang

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 85.- 93

lain. Penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan, yang dilakukan oleh (Harahap, 2020), menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Orocoma, 2018), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan

KAJIAN TEORI

Kinerja sumber daya manusia merujuk pada prestasi kerja yang sesungguhnya. Oleh karena itu, sinergi yang baik antara pemimpin dan bawahan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan saling peduli. Komunikasi yang harmonis antara keduanya menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Keberhasilan seorang pemimpin tidak terlepas dari dukungan yang baik dari bawahannya, dan sebaliknya, keberhasilan seorang bawahan juga dipengaruhi oleh pengaruh pemimpin mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, budaya kerja, dan kepuasan kerja serta kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2016), pemimpin adalah individu yang menggunakan kewenangan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, keberadaan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter yang unik, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor bawaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Perbedaan dalam sifat dan karakter pemimpin ini disebut sebagai gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini, teori gaya kepemimpinan, seperti yang telah dijelaskan oleh (Hasibuan, 2016), mencakup gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif, dan delegatif. Gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan bahwa semua kebijakan dan keputusan dikendalikan oleh pemimpin, sedangkan bawahan hanya menjalankan tugas yang diberikan. Gaya kepemimpinan partisipatif memberi kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dengan menyumbangkan saran dan ide. Sementara gaya kepemimpinan delegatif memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas mereka sendiri karena dianggap memiliki kemampuan dan kematangan yang tinggi.

Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1, terdapat beberapa permasalahan terkait dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Penulis mengamati langsung bahwa gaya kepemimpinan belum optimal, yang mengakibatkan beberapa karyawan kurang disiplin dan tidak sepenuhnya efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini disebabkan oleh kurangnya hubungan yang terjalin antara pemimpin dan bawahan, yang berdampak pada kurangnya komunikasi, arahan, dan penjelasan yang jelas terkait dengan tugas-tugas yang diberikan. Kekurangan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas juga menjadi faktor yang mempengaruhi, menyebabkan ketidakmampuan mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Akibatnya, performa kinerja yang menurun. Pemimpin perlu menyadari bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci yang berpengaruh paling besar terhadap produktivitas perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk bekerja secara optimal demi memenuhi kebutuhan organisasi, sementara perusahaan juga harus memastikan bahwa kebutuhan setiap karyawan terpenuhi. Kesesuaian gaya kepemimpinan dengan harapan karyawan dapat memberikan dampak positif, meningkatkan semangat kerja mereka. Seorang pemimpin tidak hanya perlu memiliki kualitas

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 7 No 2 2026 hal 85.- 93

kepemimpinan, tetapi juga harus mampu memotivasi bawahannya agar dapat bekerja efektif sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Motivasi ini dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap situasi kerja dalam perusahaan. (Hasibuan, 2016) juga menggambarkan motivasi sebagai faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pemimpin sendiri juga perlu motivasi, karena tanpa motivasi, mereka tidak akan memiliki dorongan untuk mengarahkan perusahaan atau organisasi menuju kemajuan dan perkembangan yang lebih baik.

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan Tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja (Saragih, 2020). Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berfikir dan menggunakan energi mereka secara efektif dalam melakukan pekerjaan agar mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan disiplin, mengambil inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab mereka, dan bekerja lebih efektif dan efisien. Tingkat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan biasanya menghasilkan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan, terutama pemimpin perusahaan, untuk menjadi motivator yang kuat. Adapun permasalahan terkait motivasi yang penulis dapati pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 mencakup karyawan yang bermalas – malasan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk yang seharusnya dijalankan ke bagian lain sehingga dokumen yang akan diinput datang pada akhir jam operasional kantor, Adapun karyawan yang masih mendahulukan kepentingan pribadi daripada tugasnya disaat jam kerja operasional berlangsung, juga kurangnya inisiatif karyawan dalam memperbaiki kesalahan pada pekerjaannya yang membuat hasil output tidak efisien karena dokumen aka terus berpindah-pindah tempat untuk perbaikan. Permasalahan yang terjadi ini menurut penulis dikarenakan motivasi yang diberikan oleh pemimpin masih bersifat pilih-pilih, pemimpin hanya memotivasi karyawan yang dekat dengannya saja.

Oleh karena itu, motivasi internal sangat penting untuk menjalankan segala aktivitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Meskipun seseorang memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjalankan tugas, tanpa didukung oleh motivasi kerja yang kuat, pelaksanaan tugas tersebut tidak akan berjalan dengan optimal. Motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan akan berdampak pada peningkatan kinerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator untuk mengevaluasi pencapaian tugas dan kewajiban mereka dalam organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil dari pencapaian kerja, yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu.

METODE

Penelitian merupakan serangkaian kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk memecahkan suatu permasalahan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan metode sampel jenuh, di mana keseluruhan populasi, yaitu 127 responden, dijadikan sebagai sampel. Jenis data pada penelitian ini merupakan data kuantitatif dan instrumen pengumpulan data yang penulis gunakan merupakan angket atau kuesioner. Data dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif, Teknis analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistic *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23. Metode ini digunakan untuk mengolah data dengan berbagai teknis statistik, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, analisis deksriptif, serta uji hipotesis sesuai dengan metode penelitian yang digunakan. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis linear berganda

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 85.- 93

digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1		.000 ^a	.000	.000	0.000

a. Predictors: (Constant), ^[1]_{SEP} b. Dependent Variable:

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.350	1.871		2.325	.022		
	x1	.204	.044	.240	4.667	.000	.739	1.353
	x2	.699	.050	.722	14.022	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver. 23

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,350 + 0,204X_1 + 0,699X_2 + e$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 4,350

Jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4,350.

2. Koefisien Gaya Kepemimpinan X_1

Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,204. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk gaya kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,204.

3. Koefisien Motivasi X_2

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,699. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,699.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Uji T

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 85.- 93

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.350	1.871		2.325	.022		
	x1	.204	.044	.240	4.667	.000	.739	1.353
	x2	.699	.050	.722	14.022	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver. 23

Untuk ttabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dengan df (*degree of freedom*) = $n - k$ atau $127 - 2 = 125$ (k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden). Didapat ttabel sebesar 1,979. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} (4,667) > t_{tabel} (1,979)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} (14,022) > t_{tabel} (1,979)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2105.171	2	1052.585	192.900	.000 ^b
	Residual	676.624	124	5.457		
	Total	2781.795	126			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver. 23

Untuk Ftabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dengan df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $127 - 2 - 1 = 124$ (k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden). Didapat Ftabel sebesar 3,07. Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (192,900) > F_{tabel} (3,07)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 85.- 93

gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.757	.753	2.33595	1.489
a. Predictors: (Constant), x2, x1					
b. Dependent Variable: y					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver. 23

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,753 atau 75,3% yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 sebesar 75,3%, sedangkan sisanya 24,7% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, budaya kerja dan variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi), berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh t_{hitung} (4,667) $> t_{tabel}$ (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun dalam tim. Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inspirasi dan pemberdayaan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, sementara gaya otoriter yang terlalu menekankan pada perintah dan kontrol dapat menimbulkan ketidakpuasan serta menghambat kreativitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan serta karakteristik karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja mereka secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Runa, 2020) dan (Firmansyah, 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (14,022) $> t_{tabel}$ (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 85.- 93

karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks pekerjaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja, motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja dan pencapaian pribadi, serta motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti gaji, bonus, dan pengakuan dari atasan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, berinisiatif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas mereka, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan turunnya produktivitas, meningkatnya Tingkat absensi, serta rendahnya kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, serta memperhatikan kebutuhan karyawan agar mereka tetap termotivasi dan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2020) dan (Gunawan, 2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Dengan nilai $F_{hitung} (192,900) > F_{tabel} (3,07)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,753 atau 75,3% yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 sebesar 75,3%, sedangkan sisanya 24,7% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, budaya kerja dan variabel lainnya. Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan di suatu organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin mengarahkan, membimbing, serta memotivasi karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat menginspirasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif melalui visi yang jelas dan dukungan emosional. Sementara itu, motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor pendorong utama yang memengaruhi Tingkat produktivitas dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, inovatif, dan bertanggung jawab atas tugasnya. Keterpaduan antara gaya kepemimpinan yang tepat dan Tingkat motivasi yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dan rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya Tingkat stress, serta menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan menciptakan strategi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan demi mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syawaludin, 2024), (Hanafi, 2019), dan (Suarni, 2020) bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Responden pada penelitian ini berjumlah 127 responden, kemudian telah

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 85.- 93

dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (4,667) > t_{tabel} (1,979)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1, hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} (14,022) > t_{tabel} (1,979)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1, hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} (192,900) > F_{tabel} (3,07)$ dengan tingkat signifikansi 0.000.

REFERENSI

- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Amirullah, A. (2015). Pengantar Manajemen. Fungsi–Proses–Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Apriyanto, & Iswadi, S. P. M. P. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Jakad Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=1F4CEAAAQBAJ>
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI. https://books.google.co.id/books?id=5_KJDwAAQBAJ
- Chandra, D. S. (2022). Determinan Kinerja Pegawai PT. KAI Divre I Regional Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 323–329.
- Darmadi, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi.” Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Firmansyah, D., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6, 6–11. <https://doi.org/10.37034/infv6i1.780>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Leadership Style and Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Harahap, sandhi fialy, & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866> homepage:
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai (Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier*. <http://repository.unitomo.ac.id/2918/1/IMG-20200829-WA0000-digabungkan.pdf>
- Jati, P., Zaharuddin, Firdaus, A., & Soelaksmono, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar, Studi Kasus

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 85.- 93

- Karyawan Level Account Officer di PNM Mekaar Kota Bogor Tahun 2021. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 29–44.
- Muryati, S. E., Suci, M. M. D. R. P., SE, M. S., & SE, M. M. (2022). *PERILAKU ORGANISASI Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit P4I.
- Orocoma, C., Tumbel, M. T., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 66–72.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.335>
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee Job Satisfaction in Mediating the Relationship Between Work Motivation and Affective Commitment in Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 21(1), 16–26. <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>
- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2022). *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 101–108. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i1.414
- Sugiyono, P. D. (2018). Quantitative, qualitative, and R&D research methods. *Bandung:(ALFABETA, Ed.)*.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA, Cv.
- Sukatin, S. P. I., Pahmi, S. P. I., Suciati, F. N., Defrian, A., Purnama, A. I., Laksono, D. W., Lestari, D., Rahayu, E. S., Sari, E. D., & Irmayanti, H. (2022). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Deepublish.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Syawaludin, Savitri, shela indah, & Rukmana, indra januar. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/madani.v7i1.333>
- Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafetaria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>
- Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. cv. Feniks Muda Sejahtera.