

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (*The Relationship Between Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I*)

Gilang Ramadhan¹, Edy Marsudi^{2*}, Lukman Hakim³, Monalisa⁴

^{1, 2, 3}Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Syiah Kuala

*Corresponding author: edymarsudi@usk.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan korelasi Rank Spearman. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 423 orang. Sampel sebanyak 80 orang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik cluster random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan masing-masing berada pada kategori sangat tinggi. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja ($r = 0,746$; $p < 0,05$), serta antara motivasi kerja dengan kinerja ($r = 0,648$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan peningkatan motivasi kerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan, Rank Spearman

Abstract. This study aims to analyze the relationship between leadership style and work motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. The method used is a quantitative approach with descriptive analysis and Spearman Rank correlation. The study population was all 423 employees. A sample of 80 people was determined using the Slovin formula with a cluster random sampling technique. The results showed that the variables of leadership style, work motivation, and employee performance were each in the very high category. There was a strong and significant relationship between leadership style and performance ($r = 0.746$; $p < 0.05$), as well as between work motivation and performance ($r = 0.648$; $p < 0.05$). These findings indicate the importance of implementing the right leadership style and increasing work motivation to optimize employee performance.

Keywords: Leadership style, Work motivation, Performance, Employees, Spearman rank

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun BUMN. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen, serta tingkat motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang sehat, dan mendorong partisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen, produktif, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi dua variabel penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I sebagai perusahaan BUMN di sektor agribisnis menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi implementasi gaya kepemimpinan situasional yang seharusnya adaptif terhadap karakteristik karyawan. Observasi awal menunjukkan adanya perbedaan pola kepemimpinan antara karyawan kantor dan lapangan, yang berdampak pada semangat kerja serta efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, indikasi rendahnya motivasi kerja seperti keterlambatan menyelesaikan tugas dan minimnya antusiasme menjadi persoalan yang perlu ditangani serius. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan harapan dapat memberikan masukan strategis bagi peningkatan manajemen sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yang berlokasi di Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN IV Regional kantor Direksi Medan sebanyak 421. Kemudian sampel diambil sebanyak 81 karyawan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Setelah data diperoleh, lalu dianalisis menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini dilakukan analisis deskriptif untuk melihat penilaian terhadap indikator dari variabel. Penilaian dilakukan menggunakan skala likert, dimana penilaian dinyatakan dalam angka 1 sampai 5.

Tabel 1. Kategori skala likert

Skor	Simbol	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

Selanjutnya dihitung rata ratanya menggunakan rumus berikut.

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyak skala}}$$

Rentang skala untuk keputusan penilaian mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan ditemukan dalam table berikut.

Tabel 2. Skala penilaian skala likert

No	Nilai	Keterangan
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Rendah
3	2,60 – 3,39	Sedang
4	3,40 – 4,19	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

2. Analisis Korelasi Rank Spearman

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui skor masing-masing pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif dan signifikan 0,05 maka data dinyatakan valid.
- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 0,05 maka data dinyatakan tidak valid (Wahyuni, 2020).

2) Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Jika Cronbach Alpha bernilai 0,70 maka pertanyaan masih dapat dikatakan reliabel.

b. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, Penelitian ini menggunakan metode analisis Uji Korelasi *Rank Spearman*. Berikut rumus Korelasi Rank Spearman :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi *Rank Spearman*

d_i = Ranking data variabel

n = Jumlah responden

Kemudian pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi:

- Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berkorelasi)
- Jika nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berkorelasi)

Selanjutnya untuk melihat tingkat hubungan dalam analisis korelasi *Rank Spearman* menurut (Sugiyono, 2014) adalah sebagai berikut:

No	Nilai	Tingkat Keeratan Hubungan
1	0,000 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sedangkan untuk menginterpretasikan arah hubungan *Rank spearman* yang memiliki Batasan antara $(-1 < r_s < 1)$ yaitu sebagai berikut :

- Jika nilai $r_s > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) maka besar pula nilai variabel Y (kinerja karyawan), atau makin kecil nilai variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) maka makin kecil juga nilai variabel Y (kinerja karyawan).
- Jika nilai $r_s < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linear negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) maka makin besar nilai variabel Y (kinerja karyawan), atau makin besar nilai variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) maka makin kecil nilai variabel Y (kinerja karyawan).
- Jika nilai $r_s = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).
- Jika nilai $r_s = 1$ atau $r = -1$, artinya telah terjadi hubungan linier sempurna berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r_s yang makin mengarah ke angka 0 maka garis makin tidak lurus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor gaya kepemimpinan sebesar 4,20, motivasi kerja 4,28, dan kinerja karyawan 4,23 yang masing-masing masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, karyawan memiliki persepsi yang sangat positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan dan merasakan tingkat motivasi kerja yang tinggi, yang berimplikasi pada performa kerja yang juga optimal.

Pada analisis inferensial, uji korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 (kategori kuat) dan tingkat signifikansi $p = 0,000$. Ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Adapun hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan juga menunjukkan korelasi yang kuat dan signifikan dengan nilai koefisien 0,648 dan $p = 0,000$, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja juga berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

Hasil ini selaras dengan teori Robbins (2016) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi serta gaya kepemimpinan yang memadai dalam pengambilan keputusan, komunikasi, dan pengendalian emosi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif terbukti mampu mendorong keterlibatan karyawan dan menciptakan iklim kerja yang positif. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi, seperti terpenuhinya kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Gunawan et al., 2020), mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, dapat disimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi. Kinerja karyawan juga tergolong sangat tinggi berdasarkan penilaian indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hasil uji korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Disarankan kepada pihak manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I untuk terus mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif, khususnya yang berorientasi pada komunikasi terbuka, kemampuan mengambil keputusan secara bijak, serta pengendalian emosi yang baik. Penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan program-program yang mampu memotivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, fasilitas kerja yang memadai, serta peluang pengembangan karier. Peningkatan motivasi ini akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar ruang lingkup diperluas dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, serta menggunakan metode analisis yang lebih kompleks guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Citra, L.M. And Fahmi, M., 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), Pp.214–225. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3776>.
- Gunawan, H., Fajrin, R., & Fathoni, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 44–56.
- Jufrizen. (2018). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Medan: CV. Widina Bhakti Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.