



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Laina Tussifah Santoso

<sup>1</sup> Prodi Teknik Komputer, Akademi Manajemen Informatika Dan Komputer Polibisnis  
[laina.tussifahsantoso@gmail.com](mailto:laina.tussifahsantoso@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT Perkebunan Nusantara IV Medan Divisi. Menganalisis gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pengisian kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Sampel dari penelitian ini adalah 40 pegawai PTPN IV. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Kompensasi yang dikelola secara benar akan membantu organisasi mencapai tujuan dan untuk mendapatkan pekerja yang produktif. Karena itu, pengelolaan kompensasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh agar tujuan pemberian kompensasi bagi para pekerja dapat terwujud seperti yang diinginkan.

Menurut pendapat Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan.

Dengan menggunakan gaya kepemimpinan, pemimpin dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, serta memanagerial bawahannya sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan juga efisien. Semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, tetapi tujuan dan maknanya sama menumbuhkan gairah dalam bekerja dan juga produktifitas karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai harapan (Rizqika dkk, 2023).

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat menjadi pengaruh positif bagi kinerja perusahaan. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, dan tercipta karyawan yang berprestasi di mana karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan cepat, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Juniantara dan Riana dalam Jiputra, J A (2019).

PT Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 09 Tahun 1996 tentang pelaburan kebun-kebun yang berada di wilayah Sumatera Utara dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH No 37 tanggal 11 Maret 1996. Mendapat pengesahan dari menteri kehakiman dengan surat keputusan No C2-8332. HT 01.01. tanggal 08 Oktober 1996. PTPN IV bergerak dibidang Usaha Agroindustri dengan mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan yang mencakup pengelolaan areal dan tanaman, pemeliharaan tanaman, kebun bibit, pengolahan Tanda Buah Segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kerner (PK) dan pengolahan PK menjadi Palm Kernel oil/Palm Kerner Meal (PKO/PKM) serta pengembangn industri hilir yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Populasi yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 40 orang. Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Penentuan sampel pada penelitian ini menjadikan semua anggota populasi. yaitu seluruh pegawai tetap PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai sampel sebanyak 40 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuesioner yang diperoleh dari para pegawai. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah pegawai dan pelayanan atau kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden penelitian sejumlah 40 orang pegawai. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja responden dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Jenis kelamin

**Tabel 1 Karakteristik Jenis kelamin**

Jenis Kelaminj	Jumlah Responden	%
Laki-laki	20	50
Perempuan	20	50
Jumlah	40	100

*Sumber : Data Primer Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden atau sebesar 50% sedangkan responden berjenis perempuan sebanyak 20 responden atau sebesar 50%.

#### 2. Usia

**Tabel 2 Karakteristik Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	%
26-35	36	89,5
36-45	4	10,5
Jumlah	40	100

*Sumber : Data Primer Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 26-35tahun sebanyak 36 atau sebesar 89,5% sedangkan responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 4 atau 10,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 26 sampai dengan 35 tahun dengan persentase 89,5%. Sedangkan responden dengan jumlah 4 adalah responden yang berusia 36 sampai dengan 45 tahun dengan persentase 10,5%.

#### 3. Pendidikan

**Tabel 3 Karakteristik Pendidikan**

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	%
S1	25	62,5
S2	15	37,5
Jumlah	40	100

*Sumber : Data Primer Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di perusahaan dominannya adalah pendidikan S1 sebanyak 62,5% di bandingkan pendidikan S2 sebanyak 37,5%.

#### 4. Lama Bekerja

**Tabel 4 Karakteristik Lama Bekerja**

Lama Keja	Jumlah Responden	%
1-10	30	75
10-20	10	25
Jumlah	40	100

*Sumber : Data Primer Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai masa kerja yang paling lama adalah masa kerja di atas 1-10 tahun sebanyak 75% di bandingkan dengan lama kerja lainnya.

### Statistik Deskriptif

**Tabel 5 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotalX1	40	16	24	20.93	2.068
TotalX2	40	21	40	37.20	4.292
Totally	40	33	48	44.55	3.728
Valid N (listwise)	40				

*Sumber : Data Primer Diolah (2024)*

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel 5 dapat diketahui bahwa total sampel yang digunakan adalah 40 responden. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### 1. Gaya kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 25 variabel gaya kepemimpinan yang diukur dengan 6 pernyataan dengan pengukuran Skala Likert 5 poin memiliki nilai rata-rata 20,930 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,068. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait gaya kepemimpinan sudah merata dan dapat disimpulkan gaya kepemimpinan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan sudah terlaksana dengan baik.

#### 2. Kepuasan kerja (X2)

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 40 variabel kepuasan kerja yang diukur dengan 10 pernyataan dengan pengukuran Skala Likert 5 poin memiliki nilai rata-rata 37,200 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,292. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait kepuasan kerja sudah merata dan dapat disimpulkan kepuasan kerja di Perkebunan Nusantara IV Medan sudah terlaksana dengan baik.

#### 3. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 33 dan nilai maksimum sebesar 48 variabel kinerja pegawai yang diukur dengan 12 pernyataan dengan pengukuran Skala Likert 5 poin memiliki nilai rata-rata 44,550 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,728. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait kinerja pegawai sudah merata dan dapat disimpulkan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Medan sudah terlaksana dengan baik.

### Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Correlation	r-mean
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,781	0,30
	X1.2	0,496	
	X1.3	0,564	
	X1.4	0,507	
	X1.5	0,384	
	X1.6	0,483	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,813	0,30
	X2.2	0,821	
	X2.3	0,637	
	X2.4	0,761	
	X2.5	0,596	
	X2.6	0,660	
	X2.7	0,845	
	X2.8	0,858	
	X2.9	0,747	
	X2.10	0,707	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,608	0,30
	Y2	0,508	
	Y3	0,807	
	Y4	0,803	
	Y5	0,762	
	Y6	0,845	
	Y7	0,406	
	Y8	0,399	
	Y9	0,426	
	Y10	0,667	
	Y11	0,780	
	Y12	0,661	

*Sumber : Data Primer Diolah (2024)*

Hasil uji validitas tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh nilai terhitung dari setiap butir pertanyaan variable lebih besar dari 0,30 sehingga hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid sehingga data yang diperoleh layak digunakan untuk uji reliabilitas.

## b. Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,648	6
Kepuasan Kerja (X2)	0,888	10
Kinerja Pegawai (Y)	0,847	12

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel di atas dalam penelitian ini bernilai di atas 0,60. Sehingga menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabilitas sehingga dapat dapat melakukan penelitian selanjutnya.

## Analisis Linier Berganda

Tabel 8 Analisis Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.388	3.713		3.605	.001
	TotalX1	.468	.196	.259	2.389	.022
	TotalX2	.575	.094	.662	6.092	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis linier berganda di atas maka dapat disimpulkan :

$$Y = 13.388 + 0.468X1 + 0.575X2$$

- Interpretasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut: Jika gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dalam keadaan baik (tetap), maka dapat dinyatakan konstanta sebesar 13,388. Jika konstanta berada di antara +1 dan kurang dari -1, maka variabel X1 dan X2 semuanya berkontribusi pada variabel Y.
- Nilai variabel gaya kepemimpinan dengan nilai 0,468. Jika nilai tidak sama dengan 0 menunjukkan bahwa variabel Y berpengaruh terhadap variabel X1.
- Nilai variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,575. Jika nilai tidak sama dengan 0, maka menunjukkan ada hubungan variabel Y berpengaruh terhadap variabel X2.

## Uji Hipotesis

## a. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 9 Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.388	3.713		3.605	.001
	TotalX1	.468	.196	.259	2.389	.022
	TotalX2	.575	.094	.662	6.092	.000

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

- Hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai sig sebesar 0,022 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

## b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10 Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.434	2	186.717	41.008	.000 <sup>b</sup>
	Residual	168.466	37	4.553		
	Total	541.900	39			

- a. Dependent Variable: totally  
b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel di atas nilai sig 0,000 artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.672	2.134

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Nilai Adjusted R Square yang bernilai sebesar 0,689 artinya bahwa 68,9% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 31,1% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

Pembahasan

**H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai sig < 0,05. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin besar kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Woro Juni Diastuti (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai sig < 0,05. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin besar kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Akbar, Ardiansyah Ali dan Nursyam AR (2022) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAMSAT Makasar, menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Nilai sig < 0,05 menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja maka akan semakin besar kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Woro Juni Diastuti (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Dalam penelitian ini di dapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya juga bisa menambahkan atau mengganti jumlah variabel bebas yang digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Akbar, Ardiansyah Ali dan Nursyam AR. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAMSAT Makasar*. IJBEM. Vol. 2 01 Desember 2022, pp: 34-41.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat*. Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial, 1(2), 63–73.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Page 2. 55. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hutabean, Wendy. (2021). *Filsafat dan teori Kepemimpinan*. Malang : Ahli Media Press.
- Jiputra, Juan Alexander. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. AGORA Vol. 7, No. 1 (2019)
- Kompri (2020). *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Yogyakarta : Expert.
- Nurjaya, dkk. (2020). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 2 No. 1.
- Rizqika, Rubi Raya., Christian Wiradendi Wolor., Marsofiyati. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah. Vol. 1, No. 4 Desember 2023. e-ISSN: 3021-8691; p-ISSN: 3024-8388; Hal 308-321
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana.
- Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Diastuti, Woro Juni. (2019). *Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi Kasus PT Sarinah (Perseroan) Jakarta*.