



# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN PERSERO) UP3 LUBUK PAKAM

Annisa Maulidya Putri<sup>1</sup>, Safrida<sup>2</sup>, Syafrizal<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, annisamaulidyaputri883@gmail.com

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>3</sup>Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara

---

## Article Info:

### Article history:

Received Date: 26/08/2025

Accepted Date: 27/08/2025

Published Date: 30/08/2025

---

### Keywords:

Work Discipline  
Communication  
Performance

---

## ABSTRACT

*This study asks questions about whether leadership has an effect on employee performance, whether work motivation also affects performance, and whether both factors together have an impact on employee performance. The main objectives of this study are to analyze the effect of leadership on employee performance at PT Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam, assess the extent to which work motivation affects employee performance, and examine the combined impact of leadership and work motivation on their performance. This study involved 65 respondents as both the population and the sample. Data collection techniques include data validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that leadership partially has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also shows a positive and significant effect, although in some cases it can vary. Simultaneously, leadership and work motivation provide a positive and significant contribution to improving employee performance.*

*This is a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License  
(CC BY-NC 4.0)*

---

## Corresponding Author:

Annisa Maulidya Putri  
Universitas Islam Sumatera Utara  
annisamaulidyaputri883@gmail.  
com

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi modern, pengelolaan SDM menjadi aspek krusial yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada perekrutan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan, tetapi juga melibatkan pengembangan potensi, pemberdayaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa manusia bukan sekadar sumber daya, tetapi juga modal intelektual yang berperan strategis dalam inovasi dan daya saing organisasi. Selain itu, tantangan dalam pengelolaan SDM semakin kompleks seiring dengan perubahan demografi tenaga kerja,



keberagaman budaya, hingga kebutuhan akan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Organisasi dituntut untuk merancang strategi yang inklusif dan adaptif, agar mampu memenuhi kebutuhan karyawan sekaligus mencapai target bisnis.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang berperan besar dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan bersama, pemimpin berfungsi sebagai pengarah, penggerak, dan sumber inspirasi bagi anggota timnya. Selain berperan dalam mengelola sumber daya manusia, kepemimpinan juga berkontribusi dalam membentuk motivasi, budaya kerja, serta meningkatkan produktivitas organisasi. Stogdill (1974) mengartikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi aktivitas sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pandangan serupa disampaikan oleh Robbins dan Judge (2015:183), yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mewujudkan visi atau serangkaian tujuan. Para ahli tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan tidak semata-mata bergantung pada posisi formal, melainkan pada kapasitas untuk mendorong dan membimbing orang lain secara efektif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang manajer dapat secara signifikan memengaruhi lingkungan kerja serta pencapaian target organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipandang sebagai seni menyeimbangkan kebutuhan organisasi dan kepentingan individu.

Motivasi kerja adalah salah satu aspek krusial yang memengaruhi keberhasilan baik individu maupun organisasi dalam meraih target yang telah ditetapkan. Motivasi kerja mencerminkan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan antusias, komitmen tinggi, serta produktivitas optimal. Dalam lingkungan organisasi, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas, mutu hasil kerja, dan pencapaian sasaran organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015:238), motivasi merupakan suatu proses yang menggambarkan seberapa besar intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa motivasi merupakan landasan utama yang menentukan perilaku kerja individu dalam suatu organisasi.

Di era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat, performa karyawan menjadi salah satu elemen paling penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. PT Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara atau dapat disingkat menjadi BUMN yang memiliki tanggung jawab strategis dalam penyediaan energi listrik di Indonesia, juga menghadapi tantangan untuk secara terus-menerus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mengelola operasi bisnis perusahaan secara efektif.

Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan berbagai faktor yang memengaruhinya, termasuk kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan arah, membangun kepercayaan, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Seorang pemimpin yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang optimal.

Kepemimpinan dan Motivasi kerja juga merupakan elemen penting yang mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas mereka, menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik, dan setia kepada perusahaan. Dalam konteks PT. PLN (Persero) UP3 Lubuk Pakam, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: Misalnya penghargaan, suasana kerja, jenjang karir, dan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan mampu memberikan kinerja yang diharapkan. Beberapa tantangan yang sering mereka hadapi antara lain adalah kurangnya motivasi kerja, kurangnya kejelasan dalam pengambilan keputusan, serta gaya kepemimpinan yang tidak responsif terhadap kebutuhan karyawan. Situasi ini dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, termasuk pelayanan pelanggan yang menjadi fokus utama PT. PLN (Persero).

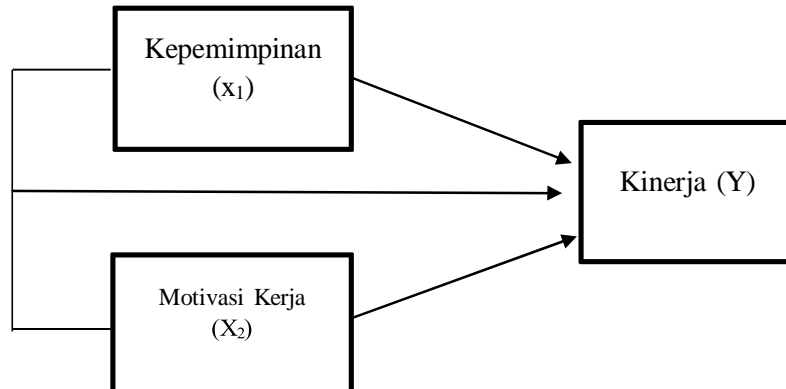
Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Lubuk Pakam. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merancang strategi yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat terus mendukung pencapaian tujuan perusahaan.



## 2. TELAHAH LITERATUR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### 1.1. Kerangka Konseptual

Merujuk pada tinjauan teori serta temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dibahas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana ditunjukkan pada ilustrasi berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam
3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam.

## 3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah total karyawan di unit tersebut adalah sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 65 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah pendekatan kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan hasil yang bermakna dan relevan dengan tujuan penelitian, data tersebut terlebih dahulu diolah dan dianalisis. Teknik analisis data yang diterapkan mencakup uji kualitas data, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Pada bagian hasil penelitian, penulis menjabarkan data yang telah dikumpulkan peneliti baik hasil demografi responden, statistik deskriptif, uji pra-syarat seperti uji normalitas, uji homogenitas, uji multikolinearitas, dan sebagainya serta statistik inferensial berupa pengujian hipotesis. Hasil penelitian boleh dijabarkan dalam bentuk tabel, kurva, gambar maupun persamaan matematika.

Pada bagian pembahasan, penulis tidak menuliskan hasil penelitian lagi yang berupa statistik. Pada bagian ini, penulis diharapkan mampu membahas dengan argumentasi sendiri dengan menghubungkan hasil penelitian, teori akbar, pendapat ahli, maupun penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pembahasan, selain itu penulis juga wajib menjelaskan alasan penelitian sekarang bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya, apabila hasil tersebut terjadi.



**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Corrected**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,779	0,244	Valid
	X1.2	0,709	0,244	Valid
	X1.3	0,751	0,244	Valid
	X1.4	0,798	0,244	Valid
	X1.5	0,767	0,244	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,777	0,244	Valid
	X2.2	0,726	0,244	Valid
	X2.3	0,707	0,244	Valid
	X2.4	0,795	0,244	Valid
	X2.5	0,71	0,244	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,641	0,244	Valid
	Y.2	0,749	0,244	Valid
	Y.3	0,729	0,244	Valid
	Y.4	0,757	0,244	Valid
	Y.5	0,725	0,244	Valid

**Sumber 1: Hasil Penelitian data diolah, 2025**

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid, karena nilai r hitung masing-masing item melebihi nilai r tabel sebesar 0,244. Dengan demikian, seluruh instrumen yang mewakili variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) terbukti valid secara keseluruhan.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,813	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,793	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	Reliable

**Sumber 2: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025**

Mengacu pada Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien  $\alpha$  lebih besar dari 0,60, yang berarti seluruhnya memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan andal dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

#### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**



		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.47436554
	Absolute	.076
Most Extreme Differences	Positive	.046
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.612
Asymp. Sig. (2-tailed)		.848

**Sumber 3: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025**

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov menunjukkan nilai sebesar 0,612 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,848. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

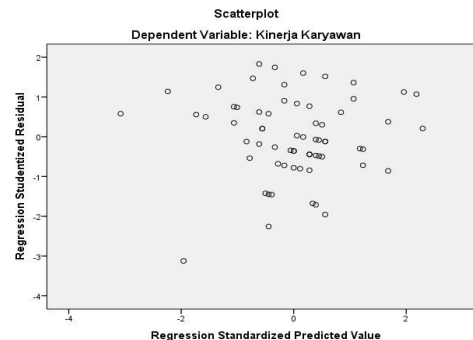
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.803	1.246
	Motivasi Kerja	.803	1.246

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber 4: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025**

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel menunjukkan nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber 5: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025**

Berdasarkan output SPSS di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan sebaran data terletak di sekitar nilai 0. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada data.



### Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun bentuk model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari tabel diatas dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,797 + 0,196X_1 + 0,272X_2$$

**Gambar 3. Hasil Regresi Berganda**

Hasil diatas mengarah pada kesimpulan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 10,797 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan akan sebesar 10,797.
- Koefisien untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,196, yang berarti setiap kenaikan 1 unit dalam kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,196. Koefisien regresi antara kepemimpinan dan kinerja menunjukkan hubungan positif, yang berarti peningkatan kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan kinerja.
- Nilai koefisien untuk variabel motivasi (X2) adalah 0,272, yang berarti setiap kenaikan 1 unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,272. Koefisien regresi antara motivasi dan kinerja juga positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja.

### Uji Hipotesis

#### a) Uji t

**Tabel 6. Hasil Uji t  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.797	.874		12.347	.000
1					
Kepemimpinan	.196	.025	.575	7.993	.000
Motivasi Kerja	.272	.045	.435	6.045	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber 6: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025**

- Hasil Uji Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja  
 Berdasarkan tabel di atas, nilai t yang diperoleh adalah 7,993, sedangkan nilai t tabel adalah 1,998. Karena 7,993 > 1,998 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja  
 Berdasarkan tabel di atas, nilai t yang diperoleh adalah 6,045, sedangkan nilai t tabel adalah 1,998. Karena 6,045 > 1,998 dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Oleh karena itu, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### b) Uji f

**Tabel 7. Hasil Uji f  
 ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	210.186	2	105.093	89.259	.000 <sup>b</sup>
Residual	72.998	62	1.177		
Total	283.184	64			



**Sumber 7: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025**

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil uji simultan atau uji-F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 89,259 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,145. Karena  $F_{hitung}$  (89,259) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,145) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, secara keseluruhan, variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebagai variabel dependen.

**c) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.742	.734	1.085

**Sumber 8: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025**

**B. Pembahasan**

Hubungan antara setiap variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil Penelitian untuk Hipotesis 1** menunjukkan nilai t sebesar 7,993 dan t tabel sebesar 1,998. Karena  $7,993 > 1,998$  dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh sebagian terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Saifullah, Rd Kusyeni, dan Rudianto Hermawan (2024) yang menggunakan sampel 39 karyawan PT Windu Persada Cargo, yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Windu Persada Cargo.
- Hasil Penelitian untuk Hipotesis 2** menunjukkan nilai t sebesar 6,045 dan t tabel sebesar 1,998. Karena  $6,045 > 1,998$  dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, motivasi kerja yang bervariasi berpengaruh sebagian terhadap kinerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Rahadi Firmayati dan Danny Ramadani (2022), yang menggunakan sampel 114 pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kerawang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kerawang.
- Hasil Penelitian untuk Hipotesis 3** menunjukkan bahwa uji simultan (uji F) menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 89,259 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,145. Karena  $F_{hitung}$  (89,259) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,145) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, variabel independen, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani Restiani Widjaja dan Adnan Ginanjar (2022), yang menggunakan sampel 147 pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. Penelitian tersebut menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat.

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, secara individu, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, secara individu, memiliki



- pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- HPenelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, secara bersamaan, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 6. REFERENSI

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Publikasi oleh: Yayasan Literasi Emas Nusantara  
E-ISSN: 9999-9999 | P-ISSN: 9999-9999  
Volume 0X Issue 0X, MM 202X  
DOI : doi.org/tmdi.v1i1.1

---

**TALENTA MASA DEPAN  
INDONESIA**  
Available at:  
<https://jurnal.lite.or.id/index.php/tmdi/index>

