



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang

Angelina Fitriyani Banase^{1*}, Rolland E. Fanggidae², Ria E. I. Nafie³, Ni Putu Nursiani⁴

¹²³⁴Universitas Nusa Cendana

Alamat: Jl. Adisucipto Penfui, Kupang, NTT, Indonesia

Korespondensi penulis: fitribanase23@gmail.com

Abstract. This study aims to determine and explain the influence of leadership style and work motivation on the performance of employees at PT PLN (Persero) customer service unit in kupang city, as well as to analyze and explain the simultaneous influence of leadership style and work motivation on employee performance. This research is an associative study using a quantitative approach. It focuses on the relationships between variables and tests the hypotheses that have been previously formulated. The sample consisted of 35 employees selected using the saturated sampling technique. Data collection techniques in the field included questionnaires, interviews, observation, and documentation. The data were analyzed using Multiple Linear Regression Analysis with the help of SPSS version 22. The result show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership style and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. Based on the Adjusted R Square value, it is indicated that leadership style and work motivation contribute 56,7% to employee performance, while the remaining 40,8% is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang, serta untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data di lapangan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS V.22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Adjusted R Square menunjukkan kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,7% sedangkan 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar fokus penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Received: Juni 12, 2025; Revised: November 07, 2025; Accepted: November, 2025;

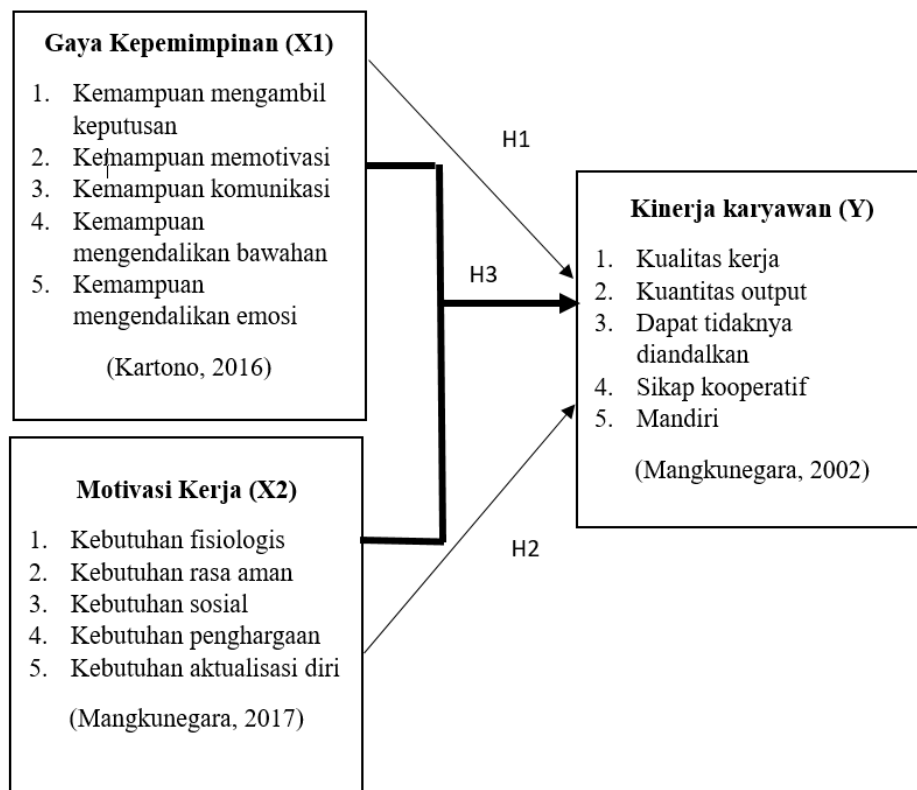
* Angelina Fitriyani Banase, : fitribanase23@gmail.com

Dunia bisnis saat ini terus berkembang dengan pesat seiring dengan kemajuan era digital. Perubahan yang terjadi begitu cepat, membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Dalam kondisi ini, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam kesuksesan sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Menurut Mathis dan Jackson (2017) sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan strategi perusahaan. Karyawan yang berkualitas bukan hanya sekedar menjalankan tugasnya, tetapi juga menjadi motor penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan agar perusahaan bisa terus bersaing di tengah dinamika pasar yang semakin cepat berubah. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhannya (Mangkunegara, 2013). Jika karyawan bekerja dengan baik dan produktif, maka target dan pencapaian perusahaan dapat diraih dengan lebih mudah. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada individu yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan motivasi yang cukup dalam menjalankan tugasnya agar hasil yang diperoleh bisa optimal. Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan oleh penulis melalui wawancara dengan karyawan pada divisi Pelayanan Pelanggan dan Administrasi pada hari Selasa, 11 Februari 2025 pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Ditemukan bahwa perusahaan secara rutin melakukan rolling jabatan kepemimpinan, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pergantian kepemimpinan ini memberikan dampak yang signifikan terhadap dinamika kerja dan kinerja karyawan. Setelah adanya pergantian kepemimpinan, perusahaan mulai menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dan otoriter, yang lebih berorientasi pada hasil dan kepatuhan terhadap aturan tanpa banyak memberikan ruang bagi kreativitas dan partisipasi karyawan. Pemimpin saat ini lebih menekankan pada kontrol ketat, sistem reward dan punishment, serta instruksi yang harus diikuti secara disiplin. Akibatnya, lingkungan kerja yang sebelumnya terbuka dan suportif berubah menjadi lebih kaku,

sehingga motivasi dan inisiatif karyawan mengalami penurunan. Dengan melihat dan memperhatikan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang”

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang, yang dibuktikan dan diukur dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2016). Menurut Mathis (2017), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, sedangkan untuk manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari organisasi termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok di perusahaan tersebut. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Prawirosentono (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kepemimpinan merupakan salah satu peran penting dalam mengambil Keputusan, karena pemimpin memiliki kuasa yang paling tinggi dalam mengarahkan bawahannya sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan. Menurut Arifin (2012) gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut Siagian (2017) mengemukakan gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperament, watak, dan kepribadian sendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.



Gambar 1 Kerangka berfikir

Kerangka berpikir bertujuan untuk mengemukakan objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi untuk memperoleh kinerja yang baik adalah tenaga kerja yang memiliki kualitas dan secara efektif dalam bekerja. Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Kerangka pemikiran tersebut dalam bentuk gambar yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antar variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (variabel bebas) terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat). Kerangka berpikir yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan sebagai variabel X1, Motivasi Kerja X2 dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Y. Gambar 1 Kerangka Berpikir.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat. Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang yang berjumlah 35 orang. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan kategori sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini yakni 35 karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen (X1) Motivasi Kerja sebagai variabel independen (X2) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang dengan jumlah responden sebanyak 35 responden. Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang, dengan nilai total keseluruhan dalam capaian pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 1.736 berada pada kategori sangat tinggi. Indikator gaya kepemimpinan yang dipakai pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang yaitu kemampuan mengambil Keputusan, kemampuan

memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sikap kepemimpinan yang baik dapat membuat karyawan merasa aman dalam menjalankan semua pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab dan lebih aktif dalam bekerja untuk mencapai target perusahaan serta didukung dengan tingkat kewaspadaan karyawan dalam bekerja, standar kerja dan peraturan kerja yang telah ditaati di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang, dengan nilai total keseluruhan dalam capaian variabel motivasi kerja yaitu 1.687 berada pada kategori sangat tinggi. Pemberian motivasi kerja harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian motivasi kerja yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar kinerjanya bisa lebih meningkat, indikator yang dipakai untuk mengukur motivasi kerja pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang seperti gaji yang diterima oleh karyawan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dan sesuai dengan harapan karyawan, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua yang diberikan, perlakuan yang adil, kelompok kerja yang kompak, pemberian bonus dan pujian dari atasan serta kepercayaan kepada karyawan untuk melakukan kreativitas dan keterampilan dalam bekerja sudah dirasakan dengan baik oleh karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang, dengan nilai total keseluruhan dalam capaian variabel kinerja karyawan yaitu 1.719 berada pada kategori sangat tinggi. Indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang yaitu kualitas kerja, kuantitas output, dapat tidaknya diandalkan, sikap kooperatif, dan kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang sangat baik, yang terlihat dari performa perusahaan yang terus meningkat. Para karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang menunjukkan dedikasi dan profesionalisme tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan

kinerja yang unggul ini, perusahaan telah mampu mencapai target-target dan tujuan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini searah atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Limbong et al (2019), Tulun et al (2023), dan Nawangsi & Astria (2025) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.567	3.444

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.567 berarti nilai koefisien determinasi adalah 56,7%. Artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak teliti dalam penelitian ini.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada table 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.909	5.697		.335	.740
	GAYA KEPEIMPINAN (X1)	.410	.132	.391	3.092	.004
	MOTIVASI KERJA (X2)	.500	.124	.509	4.027	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: SPSS IMB V.22 diolah (2025)

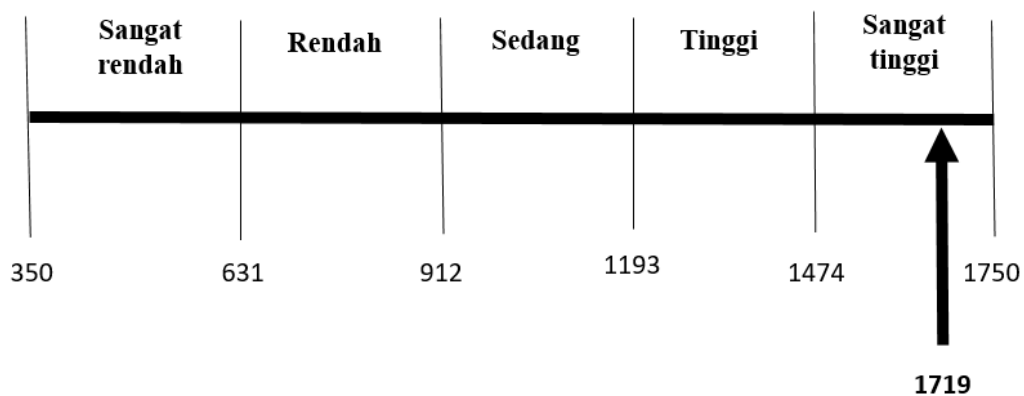
Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.8 diatas maka model persamaan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,909 + 0,410 X_1 + 0,500 X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai konstan (a) sebesar 1.909 yang artinya gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai 0 maka kinerja karyawan adalah 1.909 poin.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai sifat nilai koefisien (b1) sebesar 0.410 artinya apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 poin sementara motivasi kerja tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0.410 poin.
3. Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai koefisien (b2) sebesar 0.500 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1 poin sementara gaya kepemimpinan tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0.500 poin.

Uji t (Parsial) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengambilan Keputusan dalam pengujian ini dilihat dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} atau membandingkan nilai signifikan dengan alpha ($\alpha = 0,05$).



Gambar 2 Garis Kontinum Variabel Kinerja karyawan

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel kinerja karyawan berada pada rentang 1.474 – 1.750 dengan nilai sebesar 1.719. sehingga tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa

kinerja yang diberikan karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang sangat baik sehingga berdampak pada performa yang semakin meningkat. Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang sudah memiliki kinerja yang tinggi dan profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 item pernyataan yang terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas output, dapat tidaknya diandalkan, sikap kooperatif, dan kemandirian. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibagikan makaterdapat hasil jawaban responden dari pernyataan variabel kinerja karyawan yang disajikan pada table 3.

Tabel 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden					Capaian ($\sum f_{xs}$)	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
Kualitas						346	Sangat Tinggi
Mengutamakan hasil kerja yang bermutu	33	2	0	0	0	173	Sangat Tinggi
Kerapian dalam menyelesaikan tugas	33	2	0	0	0	173	Sangat Tinggi
Kuantitas Output						346	Sangat Tinggi
Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kerja yang diberikan perusahaan	33	2	0	0	0	173	Sangat Tinggi
Hasil kerja karyawan sesuai dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan	33	2	0	0	0	173	Sangat Tinggi
Dapat Tidaknya Diandalkan						345	Sangat Tinggi
Hasil kerja yang dicapai tepat waktu sesuai target waktu yang ditetapkan	32	3	0	0	0	172	Sangat Tinggi
Hasil kerja menunjukkan penggunaan waktu kerja secara efektif	33	2	0	0	0	173	Sangat Tinggi
Sikap Kooperatif						344	Sangat Tinggi
Karyawan dapat menerima dan meneruskan informasi secara efektif	31	4	0	0	0	171	Sangat Tinggi
Karyawan dapat bekerja sama dengan tim	33	2	0	0	0	173	Sangat Tinggi
Kemandirian						338	Sangat Tinggi
Karyawan dapat bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain	31	2	0	2	0	167	Sangat Tinggi
Karyawan aktif dalam bekerja	32	2	1	0	0	171	Sangat Tinggi
Variabel Kinerja Karyawan						1719	Sangat Tinggi

Sumber : data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan dari nilai capaian variabel kinerja karyawan sebesar 1719 dengan kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel kinerja karyawan terletak pada indikator kualitas dan indikator kuantitas output dengan skor 346. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam bekerja karyawan selalu mengutamakan hasil kerja yang bermutu, selalu memperhatikan kerapian dalam menyelesaikan tugas dan selalu menyelesaikan hasil kerja sesuai standar kerja yang diberikan perusahaan. Sedangkan capaian terendah yaitu pada indikator kemandirian pada item karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain dengan capaian skor 338. Hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja masih banyak karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa bantuan orang lain karena karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik apabila memiliki kelompok kerja yang kompak dan saling membantu satu sama lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang dengan variabel bebas yang digunakan adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y), maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Gaya Kepemimpinan berada pada kategori sangat tinggi, variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang sudah dilaksanakan dengan baik.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Artinya jika Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti karyawan sudah melakukan gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit

Layanan Pelanggan Kota Kupang. Artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti karyawan sudah melakukan motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ini, maka dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PPersero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Maksud dari pernyataan ini adalah dengan meningkatkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara nyata.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan kepada pengambil keputusan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan mampu memberi teladan positif kepada karyawan, serta secara bersamaan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kombinasi kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, insentif dan kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, Zainal. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2002). *Evaluasi Kinerja Sdm*, Bandung: Pt Rafika Aditama, Cetakan Pertama.
- Mathis, R. L. Dan J. J. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, Dialihbahasakan Oleh Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat .
- Mathis Robert L Dan John H.Jackson. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli Dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat*. Jakarta.
- Nawangsih, N., & Astria, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 2025.
- Prawirosentono, S. , Dan P. D. (2015). *Kinerjadan Motivasi Karyawan*. Jogyakarta: Bpfeugm.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi Danmanajemen Pegawai Negeri Sipil Edisirevisi*. Bandung: Refika Aditama .
- Siagian, Sp. (N.D.). “Manajemen Sumber Daya Manusia” , Bumi Aksara, Jakarta. . In 2017.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Cv. Alfabeta, Bandung.