Didaktik : Jurnal Ilmiah FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 04, Desember 2026

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BIDANG VERIFIKASI UNIT INDUK DISTRIBUSI & UNIT INDUK WILAYAH-1 DIVISI PERBENDAHARAAN PT PLN (PERSERO) KANTOR PUSAT

Verlin Disky Fitriadi[1], Abdul Ghofar[2]
[1,2] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
[1] verlindiskyfitriadi@gmail.com
[2] abd.ghofars@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation and organizational climate on employee performance at the Verification Division of Distribution Main Unit and Regional Main Unit-1 Treasury Division of PT PLN (Persero) Head Office. This research employed a quantitative survey approach involving 37 employees selected using saturated sampling. Data were collected using likert-scale questionnaires and analyzed using IBM SPSS through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The findings reveal that leadership style, work motivation and organizational climate have positive and significant effects on employee performance both partially and simultaneously. The study implies that strengthening leadership quality, improving employee motivation and maintaining a supportive organizational climate are essential strategies for improving employee performance.

***Keywords**: Leadership Style, Work Motivation, Organizational Climate, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bidang Verifikasi Unit Induk Distribusi dan Unit Induk Wilayah-1 Divisi Perbendaharaan PT PLN (Persero) Kantor Pusat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 37 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi yang

kondusif menjadi faktor penting dalam mempertahankan serta meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Prestasi Kerja

A. Pendahuluan

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal, tetapi juga oleh kualitas prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi.

PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan memiliki tanggung jawab menyediakan pasokan listrik yang andal bagi masyarakat Indonesia. Dalam menjalankan fungsi tersebut, setiap unit kerja dituntut memiliki kinerja yang optimal, termasuk Bidang Verifikasi Unit Induk Distribusi dan Unit Induk Wilayah-1 Divisi Perbendaharaan yang berperan dalam proses verifikasi administrasi dan keuangan perusahaan. Karakteristik pekerjaan pada unit ini menuntut ketelitian, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta koordinasi yang baik antarkaryawan.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai tujuan organisasi. Motivasi kerja mendorong pegawai memberikan kemampuan terbaiknya, sedangkan iklim organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga meningkatkan produktivitas.

Tabel 1

Data KPI Masing-Masing Pegawai

Bidang Verifikasi UID & UIW-1

KPI BIDANG VERIFIKASI UNIT INDUK DISTRIBUSI & UNIT INDUK WILAYAH-1
DIVISI PERBENDAHARAN

NO	KODE KPI	KPI	SATUAN	TARGET SEMESTER I 2026	TARGET SEMESTER II 2026	REALISASI TAHUN SEBELUMNYA 2025 SEMESTER I	2025 SEMESTER II	2024 SEMESTER I	2024 SEMESTER II	2023 SEMESTER I	2023 SEMESTER II
1	KP.PBH.PBI 9.1.1.1.1	Pelaksanaan Verifikasi tagihan Operasi sesuai dengan SLA	Persen	99,46	99,46	100	100	100	100	100	100
2	KP.PBH.PBI 9.2.1.1	Pengelolaan Verifikasi tagihan Investasi sesuai dengan SLA	Persen	99,46	99,46	100	100	100	100	100	100
3	KP.PBH.PBI 9.3.1.1	Pelaksanaan Verifikasi Persekot Dinas sesuai dengan SLA	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100
4	KP.PBH.PBI 16.6.1.1.1	Pembuatan Laporan Bulanan	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100

Sumber: Bagian Kinerja Perusahaan

Dari tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa realisasi KPI masing-masing pegawai Bidang Verifikasi Unit Induk

Distribusi & Unit Induk Wilayah-1 Divisi Perbendaharaan adalah tahun 2023 sebesar 100%, tahun 2024 sebesar 100%, tahun 2025 sebesar 100%. Angka tersebut menunjukan bahwa KPI masing-masing pegawai sudah mencapai target.

Tabel 2

Data Kinerja

KINERJA BIDANG VERIFIKASI UNIT INDUK DISTRIBUSI & UNIT INDUK WILAYAH-1
DIVISI PERBENDAHARAN

NO	INDIKATOR KINERJA	POLARITAS	FORMULA	SATUAN	TARGET SEMESTER I	TARGET 2026	REALISASI TAHUN SEBELUMNYA		
							2025	2024	2023
1	Kesesuaian SLA terhadap proses verifikasi tagihan investasi dan operasi	↓	SLA proses verifikasi tagihan yang terhitung sejak dokumen lengkap dan benar sampai terselesaikannya proses verifikasi	Waktu	3 Hari Kerja	3 Hari Kerja	2,1	2,3	2

Sumber: Bagian Kinerja Perusahaan

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja Bidang Verifikasi Unit Induk Distribusi & Unit Induk Wilayah-1 Divisi Perbendaharaan adalah tahun 2023 sebesar 2, tahun 2024 sebesar 2,3, tahun 2025 sebesar 2,1 dari target 3 hari kerja. Data kinerja internal menunjukkan bahwa capaian Key Performance Indicator (KPI) pegawai Bidang Verifikasi selama periode 2023–2025 telah memenuhi target perusahaan. Meskipun demikian, organisasi tetap perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan tersebut sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dengan memahami faktor dominan yang memengaruhi prestasi kerja, perusahaan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pegawai pada masa mendatang.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada sektor pendidikan, jasa, manufaktur, maupun perhotelan. Namun, penelitian yang secara khusus dilakukan pada lingkungan verifikasi keuangan perusahaan energi milik negara masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik pekerjaan tersebut menjadi celah penelitian (*research gap*) yang penting untuk dikaji.

Kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang difokuskan pada Bidang Verifikasi Unit Induk Distribusi dan Unit Induk Wilayah-1 Divisi Perbendaharaan PT PLN (Persero) Kantor Pusat. Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada lingkungan kerja yang memiliki tingkat kompleksitas administrasi dan akurasi tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan praktis bagi PT PLN (Persero) dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan pada Bidang Verifikasi Unit Induk Distribusi dan Unit Induk Wilayah-1 Divisi Perbendaharaan PT PLN (Persero) Kantor Pusat. Pengumpulan data dilakukan pada Semester I Tahun 2026 sesuai jadwal penelitian.

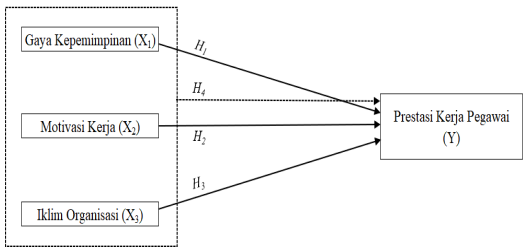
Populasi penelitian berjumlah 37 pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), sehingga jumlah responden sebanyak 37 orang.

Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder berupa dokumen perusahaan, literatur, jurnal ilmiah, dan referensi yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: (1) kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, (2) observasi terhadap objek penelitian, (3) dokumentasi untuk memperoleh data pendukung, dan (4) studi pustaka sebagai landasan teori.

Variabel independen terdiri atas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Iklim Organisasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y). Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang disusun berdasarkan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan dinilai dengan skala Likert 1–5.

Gambar 1 Kerangka Teori



Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji validitas (Product Moment Pearson), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% (α = 0,05).

Model analisis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja Pegawai

α = Konstanta

β1–β3 = Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Iklim Organisasi

e = Error.

.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 3

Karakteristik Responden

Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>30 tahun	5	13.5	13.5	13.5
	0 - 5 tahun	1	2.7	2.7	16.2
	11 - 20 tahun	13	35.1	35.1	51.4
	20 - 30 tahun	3	8.1	8.1	59.5
	6 - 10 tahun	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan lama kerja, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun sebanyak 15 orang (40,5%), diikuti responden dengan masa kerja 11–20 tahun sebanyak 13 orang (35,1%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja lebih dari 30 tahun berjumlah 5 orang (13,5%), masa kerja 20–30 tahun sebanyak 3 orang (8,1%), dan masa kerja 0–5 tahun sebanyak 1 orang (2,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga dinilai memahami kondisi dan lingkungan kerja organisasi dengan baik.

Tabel 4
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	18	48.6	48.6	48.6
	Perempuan	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa responden perempuan berjumlah 19 orang (51,4%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 18 orang (48,6%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden relatif seimbang, dengan jumlah responden perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

Tabel 5
Karakteristik Responden
Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 tahun	2	5.4	5.4	5.4
	>50 tahun	4	10.8	10.8	16.2
	30 - 40 tahun	25	67.6	67.6	83.8
	41 - 50 tahun	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui bahwa mayoritas responden berusia 30–40 tahun sebanyak 25 orang (67,6%). Selanjutnya, responden berusia 41–50 tahun berjumlah 6 orang (16,2%), diikuti responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (10,8%), dan responden berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 2 orang (5,4%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, sehingga dinilai telah memiliki pengalaman dan kematangan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan organisasi.

Tabel 6
Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	7	18.9	18.9	18.9
	S1	19	51.4	51.4	70.3
	S2	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang (51,4%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan S2 berjumlah 11 orang (29,7%), sedangkan responden dengan pendidikan D3 berjumlah 7 orang (18,9%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana, sehingga diharapkan memiliki kompetensi dan pemahaman yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

Hasil

Tabel 7
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	37	35	60	51.11	6.454
MOTIVASI KERJA (X2)	37	32	45	40.22	3.780
IKLIM ORGANISASI (X3)	37	41	60	52.51	5.321
PRESTASI KERJA PEGAWAI (Y)	37	45	60	53.76	4.746
Valid N (listwise)	37				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terhadap 37 responden, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 51,11 dengan standar deviasi 6,454, Motivasi Kerja (X2) memiliki rata-rata 40,22 dengan standar deviasi 3,780, Iklim Organisasi (X3) memiliki rata-rata 52,51 dengan standar deviasi 5,321, sedangkan Prestasi Kerja Pegawai (Y) memiliki rata-rata 53,76 dengan standar deviasi 4,746. Secara umum, nilai rata-rata setiap variabel lebih besar daripada nilai standar deviasinya, yang menunjukkan bahwa penyebaran data relatif homogen dan jawaban responden cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata.

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.955	.457		2.088	.045
	X1	.086	.113	.117	.759	.453
	X2	.505	.145	.536	3.474	.001
	X3	.206	.173	.231	1.191	.242

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0{,}955 + 0{,}086X_1 + 0{,}505X_2 + 0{,}206X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Artinya, peningkatan Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) cenderung diikuti oleh peningkatan prestasi kerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, Motivasi Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi terbesar, yaitu 0,505, sehingga merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Sementara itu, Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,086 dan Iklim Organisasi (X_3) sebesar 0,206, yang menunjukkan adanya hubungan positif, namun berdasarkan hasil pengujian signifikansi hanya Motivasi Kerja (X_2) yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Tabel 9
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.955	.457		2.088	.045
	X1	.086	.113	.117	.759	.453
	X2	.505	.145	.536	3.474	.001
	X3	.206	.173	.231	1.191	.242
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)						

Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,759 dengan nilai signifikansi 0,453 (>0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,474 dengan nilai signifikansi 0,001 (<0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Sementara itu, Iklim Organisasi (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,191 dengan nilai signifikansi 0,242 (>0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian, secara parsial hanya Motivasi Kerja (X2) yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X3) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Tabel 10
Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.631	3	1.210	19.980	.000[b]
	Residual	1.999	33	.061		
	Total	5.631	36			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3)						

Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 19,980 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu Prestasi Kerja Pegawai.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803[a]	.645	.613	.24614
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3)				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *R Square*

(R^2) sebesar 0,645 atau 64,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 64,5%, sedangkan 35,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,613 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model masih mampu menjelaskan variasi Prestasi Kerja Pegawai sebesar 61,3%, sehingga model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa pencapaian prestasi kerja pada unit penelitian lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, terutama motivasi kerja dan sistem kerja yang telah terstandarisasi. Kondisi tersebut dimungkinkan karena proses verifikasi pada PT PLN memiliki SOP yang jelas sehingga hasil kerja tidak semata-mata bergantung pada gaya kepemimpinan.

Pengaruh Motivasi Kerja

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan internal maupun eksternal yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, tepat waktu, dan sesuai target organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi modern dan sebagian besar penelitian terdahulu.

Pengaruh Iklim Organisasi

Iklim organisasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, dukungan pimpinan, dan kerja sama antarpegawai mampu meningkatkan kenyamanan bekerja sehingga berdampak pada peningkatan prestasi kerja.

Simultan

Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Model penelitian memiliki hubungan yang kuat (R = 0,803)

dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,613, sehingga sekitar 61,3% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai pada Bidang Verifikasi PT PLN (Persero) perlu diprioritaskan melalui program peningkatan motivasi kerja, penguatan iklim organisasi yang kondusif, serta penerapan kepemimpinan yang adaptif. Temuan ini dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap 37 responden, dapat disimpulkan bahwa: 1. Gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; 3. Iklim organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; 4. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Model penelitian mampu menjelaskan sekitar 61,3% variasi prestasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Manajemen PT PLN (Persero) disarankan mempertahankan iklim organisasi yang kondusif, meningkatkan program pengembangan motivasi pegawai, serta terus mengevaluasi pola kepemimpinan agar semakin adaptif terhadap perubahan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja. CV Penerbit Qiara Media.

Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanafa Publishing.

Armstrong, M. (2021). Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.). Kogan Page.

Asni, Dasalinda, & Chairunnisa. (2023). Gaya kepemimpinan

dalam organisasi modern. Jurnal Manajemen dan Bisnis.

Azizah, N., Tampubolon, R., & Sibarani, H. (2021). Kepemimpinan dan efektivitas organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen.

Bandura, A. (2020). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman and Company.

Burke, W. W., et al. (2020). Leadership and organizational climate in contemporary organizations. Journal of Organizational Change Management.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Creswell, J. W. (2020). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press.

Edmondson, A. C. (2022). The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. John Wiley & Sons.

Field, A. (2021). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (6th ed.). SAGE Publications.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning.

Hasnida, & Azhari. (2024). Implementasi unsur manajemen 6M dalam organisasi modern. Jurnal Administrasi dan Manajemen.

Khoiriyah, S., & Widyastuti, T. (2022). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

Koopmans, L. (2020). Individual work performance questionnaire manual. TNO Innovation for Life.

Lussier, R. N. (2021). Management fundamentals: Concepts, applications, and skill development (8th ed.). SAGE Publications.

Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2022). Leadership: Theory, application, and skill development (7th ed.). Cengage Learning.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2020). Psychological capital and beyond. Oxford University Press.

Northouse, P. G. (2022). Leadership: Theory and practice (9th ed.). SAGE Publications.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2020). Adaptability in the workplace

and adaptive performance. Journal of Applied Psychology.

Qomariah, N. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan studi empiris. Pustaka Abadi.

Rineliana. (2026). Manajemen organisasi modern. Prenadamedia Group.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). Management (15th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., Coulter, M., & Long, L. (2022). Management (16th Canadian ed.). Pearson Canada.

Robbins, S. P., Coulter, M., & Long, L. (2024). Management (17th ed.). Pearson Canada.

Sarwono, J. (2022). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Andi Publisher.

Schneider, B. (2020). Organizational climate and culture. Routledge.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.). John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Taan, H. (2021). State of the art dalam penelitian ilmiah dan kajian pustaka. Jurnal Pendidikan dan Penelitian.

Vionalita, G. (2020). Metodologi penelitian kesehatan. Universitas Esa Unggul Press.

Williams, C. (2022). MGMT: Principles of management (9th ed.). Cengage Learning.

Yukl, G. (2020). Leadership in organizations (9th ed.). Pearson Education.