

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT LAYANAN PELANGGAN PLN MEDAN BELAWAN

Zulfikardo Aksinata¹, Muslim Wijaya², Syaifullah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Azhar Medan
Email: ekaumikalsum@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of leadership, work discipline, and work enthusiasm on employee performance at the PLN Medan Belawan Customer Service Unit. The research population consisted of 71 respondents. The analytical techniques used in this study were quantitative data analysis, multiple linear regression, classical assumptions, partial (t) tests, simultaneous (F) tests, and the coefficient of determination (R²). Based on the results of the partial tests, there are three variables that have a significant positive influence on employee performance, as seen from the t-value of leadership, which is 8.326, work discipline, which is 6.060, and work motivation, which is 2.768. This indicates that all three independent variables have values above the critical t-value (1.994), which means that they have a positive influence on the performance of employees at the PLN Medan Belawan Customer Service Unit. Based on the simultaneous test results, it can be concluded that there is a positive and significant influence between leadership, work discipline, and work enthusiasm on the performance of employees at the PLN Medan Belawan Customer Service Unit

Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Enthusiasm, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan. Populasi penelitian ini yang diperoleh berjumlah 71 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (t), simultan (F), koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terdapat tiga variabel yang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu dilihat dari nilai thitung kepemimpinan berjumlah 8.326, disiplin kerja memiliki nilai thitung 6.060 dan semangat kerja memiliki nilai thitung 2.768, dimana dapat disimpulkan dari 3 variabel bebas memiliki nilai diatas ttabel (1.994) yang artinya memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan. Berdasarkan hasil pengujian Simultan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

Diterima : 10 Juli 2025

Direvisi : 25 Juli 2025

Disetujui : 2 Agustus 2025

Pendahuluan

Keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi organisasi secara signifikan tergantung pada kontribusi sumber daya manusianya, dengan semakin pentingnya pengetahuan sebagai basis persaingan, pengelolaan sumber daya manusia semakin penting, bahkan keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor kesuksesan organisasi membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan agar dapat menunjang secara maksimum tujuan perusahaan.

Dalam hal ini, Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan sudah memberikan yang terbaik untuk para karyawan dan masyarakat. Pimpinan selalu memberikan arahan atau masukan untuk dapat bekerja secara optimal perusahaan mendukung penuh agar tetap memberikan pelayanan yang terbaik ke masyarakat, dimana pimpinan selalu memberi arahan untuk bekerja secara disiplin dalam segala hal demi menciptakan pelayanan yang terbaik ke para masyarakat, dimana kita tetap semangat dan saling bekerja sama untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.

Dari hasil observasi peneliti tentang kepemimpinan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan sudah cukup baik, dimana sering ditemukannya pimpinan yang mau bekerja sama dan bersosialisasi dengan bawahan, sering memberikan masukan dan dukungan dalam menyelesaikan sebuah masalah baru. Pimpinan juga sering memberi kesempatan kepada para karyawan untuk memberikan masukan dalam sebuah pengambilan keputusan.

Pimpinan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan juga sangat tegas dalam menindak tegas para bawahan yang sering melanggar peraturan yang sudah ditentukan, dimana sering ditemukannya pimpinan menindak tegas para bawahan karena melanggar peraturan kerja dalam menyelesaikan tugas di lapangan. Setiap pagi pimpinan selalu memberikan motivasi dan arahan kepada para karyawan untuk bekerja lebih disiplin dalam menciptakan visi dan misi PLN memberikan pelayanan terbaik ke masyarakat.

Dari hasil observasi peneliti tentang disiplin kerja pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan sudah cukup optimal, dimana dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan kedatangan para karyawan. Hanya saja masih terdapatnya beberapa karyawan yang sering keluar sebelum jam istirahat. Dimana para karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Para karyawan PLN Medan Belawan juga memiliki tingkat kerja sama team yang baik ketika menyelesaikan tugas di lapangan. Para karyawan selalu menjunjung tinggi kebersamaan team dan memiliki tingkat jiwa sosial yang tinggi dalam bekerja, dimana sering terlihatnya para karyawan sering membantu satu dengan yang lain dengan tujuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan, kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang baik untuk kesuksesan perusahaan.

Dari hasil observasi peneliti tentang semangat kerja pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan, sudah cukup efektif, dimana para karyawan selalu semangat dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang ada di perusahaan untuk menciptakan tujuan perusahaan berjalan dengan baik dalam memberikan pelayanan ke masyarakat. Dimana para karyawan selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, dimana terdapat reward yang diberikan pimpinan kepada para bawahan yang menyelesaikan tugas tepat waktu. Tingkat kerja sama team yang tinggi didalam Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan membuat para karyawan terus bersemangat karena menyelesaikan tugas secara bersama-sama.

Semangat kerja sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, semangat kerja juga merupakan reaksi mental dari seseorang terhadap

pekerjaannya, semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Dari hasil observasi peneliti tentang kinerja karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan, sudah sangat optimal, dimana dapat dilihat dari tingkat kinerja para karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berhasil memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dimana selalu cepat menangani masalah yang ada di lapangan atau laporan gangguan kelistrikan dilapangan, dimana tingkat kerja sama team dan cepat tanggap dalam penyelesaian tugas dilapangan membuat tingkat kinerja para karyawan terus optimal dalam memberikan pelayanan yang terbaik ke masyarakat.

Berdasarkan uraian dari fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan”**.

1. Kajian Pustaka

Kepemimpinan adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seseorang pemimpin disetiap aktivitas pada perusahaan untuk dapat memberikan motivasi, informasi dan pengambilan keputusan terhadap para karyawannya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab [1].

Beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan.
Memperhitungkan perasaan para bawahan.
3. bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional.

Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan

tugas-tugas yang dipercayai padanya

Menurut Mohtar, (2019:74) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku [2].

Menurut Sunaryo (2017:84) adapun beberapa indikator disiplin kerja karyawan ialah :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 5) Ketaatan pada aturan kantor [3]

Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik. Unsur semangat kerja meliputi kegairahan kerja, kepuasan kerja dan adanya kerja sama [4].

Dalam semangat kerja juga terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi semangat kerja ialah [4]:

- 1) Semangat kerja
- 2) Disiplin
- 3) Kepuasan
- 4) Keamanan
- 5) Suasana yang nyaman dalam bekerja

Sedangkan kinerja ialah hasil kerja yang sudah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya pada organisasi. Kinerja diartikan sebagai perwujudan dari bakat dan kemampuan dalam bentuk nyata. sebagai hasil yang sudah dicapai dari fungsi pekerjaan dalam jangka waktu yang tertentu [5].

Indikator dari kinerja yaitu [5]:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan.

Hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan

Hipotesis 3 : Semangat kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan Unita Pelanggan Layanan PLN Medan Belawan

Hipotesis 4 : kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang dilandasi filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah,(sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri-anggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti dari pada generalisasi [6].

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [7]. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 71 responden.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.960	2.030		1.950	.045		
1 X1	.633	.076	.581	8.326	.000	.251	3.981
X2	.511	.084	.422	6.060	.000	.252	3.970
X3	.160	.054	.363	2.768	.048	.542	2.049

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 8.326 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 2$ ($71 - 2 = 69$), di peroleh t tabel 1.994. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dalam hal ini t hitung ($8.326 >$ t tabel (1.994), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf signifikan a yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 <$ 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 6.060 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - 2$ ($71 - 2 = 69$), di peroleh t tabel 1.994. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dalam hal ini t hitung ($6.060 >$ t tabel (1.994), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh antara

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan

3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t hipotesis menyebutkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar 0,796 dan nilai t hitung 12,068 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,670 dengan signifikansi sebesar 0,000. nilai signifikansi sebesar 0,000.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel semangat kerja sebesar 2.768 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $df = n-2$ (71-2=69), di peroleh t tabel 1.994. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara semangat kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara semangat kerja dengan kinerja karyawan, dalam hal ini t hitung (2.768) > t tabel (1.994), dapat disimpulkan berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,048 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan

4 Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja sebesar 250.088 untuk

kesalahan 5% uji 2 pihak dan $df = n-k-1$ (71-3-1 =67), di peroleh F tabel 2,74. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), didalam hal ini F hitung = 250.088 > F tabel = 2,74. Ini berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap (kinerja karyawan) pada Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan.

Simpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan.
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan.
4. Dari hasil pengujian regresi secara simultan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Layanan Pelanggan PLN Medan Belawan.

Daftar Pustaka

- [1]. Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54
- [2] A. Mashudi, "Kebijakan PPDB Sistem Zonasi SMA/SMK dalam mendorong Pemerataan Kualitas Sumberdaya Manusia di Jawa Timur," *Nidhomul Haq J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 4, no. 2, pp. 186–206, 2019, doi: 10.31538/ndh.v4i2.327.

- [3] L. Rohida, "Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia," *J. Manaj. dan Bisnis Indones.*, vol. 6, no. 1, pp. 114–136, 2018, doi: 10.31843/jmbi.v6i1.187.
- [4] Marnis, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- [5] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [6] D. Nana and H. Elin, "Memilih metode penelitian yang tepat: bagi penelitian bidang ilmu manajemen," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 1, p. 288, 2018, doi: 10.2827/jeim.v5i1.1359.g1118.
- [7] W. C. Fransita, "Pengaruh Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BPD Kaltim Cabang Utama," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2016, [Online]. Available: <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/2246/815>