



Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai

Nurhayati*, Muammar Qadafi, Cut Nanda Fermita, Azka Rizkina, Umar Iskandar

Fakultas Ekonomi, Manajemen Ritel, Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia

Email: ^{1,*}nurhayati277@umuslim.ac.id, ²muammarqadafi@umuslim.ac.id, ³cutnandafermita@gmail.com,

⁴azkaa_rizkina@yahoo.co.id, ⁵umariskandar26@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: nurhayati277@umuslim.ac.id

Abstrak—Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta menguji efek mediasi dari variabel motivasi kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 160 orang pegawai tetap PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. Alat analisis yang digunakan adalah Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja ($p=0,004 < \alpha (0,05)$). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($p=0,005 < \alpha (0,05)$). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($p=0,030 < \alpha (0,05)$). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($p=0,044 < \alpha (0,05)$). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ($p=0,001 < \alpha (0,05)$). Motivasi kerja memediasi secara partial mediation antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai ($p=0,009 < \alpha (0,05)$). Motivasi kerja memediasi secara partial mediation antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai ($p=0,008 < \alpha (0,05)$).

Kata Kunci: Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract—This study examines the influence of leadership, organizational culture on work motivation and employee performance, and examines the mediation effect of work motivation variables. The sample in this study was 160 permanent employees of PT. PLN (Persero) Lhokseumawe City Area. The analysis tool used was Amos. The results showed that each variable had a positive and significant influence. Leadership has a positive and significant effect on Work Motivation ($p = 0.004 < \alpha (0.05)$). Organizational Culture has a positive and significant effect on work motivation ($p = 0.005 < \alpha (0.05)$). Leadership has a positive and significant effect on employee performance ($p = 0.030 < \alpha (0.05)$). Organizational Culture has a positive and significant effect on employee performance ($p = 0.044 < \alpha (0.05)$). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($p = 0.001 < \alpha (0.05)$). Work motivation mediates partial mediation between Leadership and Employee Performance ($p=0.009 < \alpha (0.05)$). Work motivation mediates partial mediation between Organizational Culture and Employee Performance ($p=0.008 < \alpha (0.05)$).

Keywords: Leadership; Organizational Culutre; Work Motivation; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan suatu organisasi, yaitu seberapa baik karyawan bekerja dalam suatu organisasi, seberapa baik strategi organisasi dapat diterapkan dan sejauh mana tujuan yang ditetapkan dapat dicapai. Sumber daya manusia adalah suatu sumber yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia berperan aktif dalam jalannya suatu organisasi dan dalam setiap pengambilan keputusan. Semua potensi yang ada dalam sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan yang dimiliki oleh setiap perusahaan, apabila perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik maka akan berdampak pada tujuan perusahaan dan kinerja juga dapat menunjukkan kemajuan perusahaan dalam kegiatan bisnisnya (Kamil Hafidzi et al., 2023). Selain itu sumber daya manusia (SDM) yang sangat baik ini adalah beberapa faktor yang mampu membuat tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan bisa tercapai dengan tepat. Selain itu setiap perusahaan harus dapat menghasilkan sdm yang memiliki potensi atau bagus dan tentunya memiliki kemampuan yang handal karena ini nantinya yang akan berpengaruh pada setiap kinerja dari karyawan itu sendiri (Fauzi et al., 2023).

Keberadaan suatu organisasi merupakan salah satu indikator seberapa baik organisasi tersebut memiliki keunggulan bersaing dibandingkan pesaing. Daniel Goleman (2020) menjelaskan bahwa pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dan pengelolaan tim, kemampuan seperti empati, pengelolaan konflik, dan komunikasi efektif menjadi perhatian utama. (Vroom,2021) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, yang merupakan hasil dari harapan (*expectancy*), instrumen (*instrumentality*), dan nilai (*valence*) dari hasil yang diinginkan. Teori ini tetap relevan untuk mengelola kinerja individu pada tahun 2021.

Berdasarkan observasi awal, ternyata di PT. PLN (Persero) Kawasan Kota Lhokseumawe khususnya kinerja pegawai yang dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya kualitas pegawai. Hal ini terlihat dari lambatnya penanganan pemadaman listrik seperti pohon tumbang, sehingga masyarakat merasa dirugikan dan terjadi kesalahan dalam pendataan serta sering terjadinya alat pemadam kebakaran listrik secara sepihak oleh PT. PLN (Persero) wilayah perkotaan Lhokseumawe yang mendominasi keluhan masyarakat tentang pelayanan kelistrikan di Kota Lhokseumawe.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu antara lain pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja. Pegawai yang baik adalah pegawai yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan tempatnya bekerja, tidak hanya pada tenaga tetapi juga pada pemikiran dan gagasannya, sehingga segala yang dilakukannya, hasil yang maksimal dari segi kualitas, Kuantitas dan efisiensi waktu tercapai. Salah satu cara mengukur tercapainya tujuan



organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Bernadin dan Russel kinerja adalah catatan mengenai hasil kerja yang didapatkan dari fungsi spesifikasi suatu pekerjaan dan kegiatan kerja dalam waktu tertentu (Suripto & Ahsani, 2022).

Salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk aktif adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan suatu kondisi dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. prinsip-prinsip motivasi intrinsik dan ekstrinsik diterapkan untuk meningkatkan keterlibatan dalam sistem digital. Dari hasil observasi awal terlihat bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kota Lhokseumawe menunjukkan beberapa pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah (Indah Sari & Arhami, 2022). Hal ini terlihat dari kurangnya keberanian dan tekad untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari sikap karyawan dalam melayani masyarakat, misalnya kesalahan dalam akuisisi data, seperti Datang terlambat dan pulang lebih awal serta karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat dan karyawan yang terkadang menunda pekerjaan. Peneliti menguji hubungan antara motivasi dan kinerja

Sutrisno dan Riyanto (2023) mengatakan motivasi memiliki hubungan langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan tolak ukur penting baik tidaknya kinerja pegawai. Motivasi yang tepat diperlukan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya memperlancar tugas perusahaan. (Komala et al., 2023) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan positif motivasi kerja karyawan berdampak kuat terhadap peningkatan kinerja.

Selain motivasi kerja, Kepemimpinan adalah “bentuk dominasi yang di dasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak oranglain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus (Defrizal & Aldilah, 2023). Fenomena kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Wilayah Kota Lhokseumawe juga cenderung rendah. Hal ini terlihat dari fakta bahwa pimpinan kurang memperhatikan kemampuannya dalam memberikan ide-ide kreatif kepada karyawannya guna meningkatkan kepuasan kerja dan memaksimalkan kinerja karyawan. Manajer juga perlu berkomunikasi secara efektif yang mudah dipahami karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan masalah, karyawan kesulitan mencari solusi, dan karyawan dapat lebih nyaman dalam bekerja. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja secara relevance, acceptability, reliability dan sensitivity sangat diperlukan untuk mengelola dan mengembangkan para karyawan kesasaran yang lebih jelas dan akan membantu pimpinan dalam melihat bagaimana semangat kerja karyawan, agar nantinya berdampak bagi perusahaan (Yanna & Mirza, 2022).

Budaya organisasi adalah keyakinan dan prinsip inti yang menjadi dasar sistem manajemen, serta praktik dan perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip tersebut. Budaya organisasi perusahaan saat ini telah menjadi hal yang wajib. Perusahaan dengan budaya yang kuat memiliki keunggulan kompetitif. Selain itu, organisasi yang memperhatikan budaya organisasi memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang tidak memperhatikan budaya dalam organisasinya (Falya Utami Putri et al., 2023). Fenomena budaya organisasi yang ada di PT. PLN (Persero) Kawasan Kota Lhokseumawe salah satunya adalah kurangnya orientasi terhadap proses pembelajaran, kurangnya budaya partisipatif dalam perusahaan, baik antar manajer maupun antar karyawan.

Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan agar pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Berkaitan dengan kepemimpinan, kepemimpinan pada kantor PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe senantiasa melibatkan pegawai dalam berbagai hal, hal ini terbukti bahwa pimpinan senantiasa memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dan senantiasa mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan serta pimpinan selalu meminta saran, bahkan selalu menanggapi dengan baik saran dan kritikan dari bawahannya, hanya saja karyawan membutuhkan perhatian dari pemimpin pada saat melakukan pekerjaannya.

Selain itu pihak manajemen PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe membuat peraturan kedisiplinan kerja yang harus ditaati oleh semua pegawai yaitu mulai dari ketepatan waktu masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman. Namun demikian masih banyak pegawai yang belum mematuhi peraturan tentang disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara maksimal. Ketidaksiplinan menjadi faktor penurunan prestasi kerja karyawan, dimana masih banyak pegawai yang mankir dalam bekerja dan kurang menghargai waktu seperti datang terlambat ke perusahaan.

Permasalahan kinerja banyak sekali solusi yang hadir, namun untuk perusahaan kelas PLN ini akar permasalahan biasanya adalah tergantung perlakuan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan pada pegawai. Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi Merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan juga memberikan motivasi upaya peningkatan kinerja karyawan (Gemini, 2021). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil kerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerja itu sendiri menunjukkan kinerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan survei awal dan wawancara kepada pihak pegawai PT. PLN, diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja pegawai disebabkan berbagai faktor diantaranya kurangnya peran pemimpin, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Strategi kepemimpinan merupakan suatu proses rencana yang

ditetapkan oleh seorang pemimpin dengan cara mempengaruhi para bawahan yang berfokus pada tujuan jangka panjang suatu organisasi (Fauzi et al., 2023). Sehingga diharapkan, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi pihak pembaca untuk kemudian bisa melakukan penelitian sejenis kedepannya. Juga diharapkan bisa menjadi solusi bagi pihak pegawai PT.PLN. Terakhir, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah pengalaman sekaligus penambahan ilmu bagi pihak penulis sendiri atas penelitian yang telah dilakukan saat ini.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Untuk memberikan panduan dalam penyusunan penelitian ini, perlu adanya susunan kerangka kerja (*frame work*) guna untuk memperjelas tahapan-tahapan ataupun sistematika yang hendak dilakukan. Berikut kerangka kerja yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Identifikasi masalah

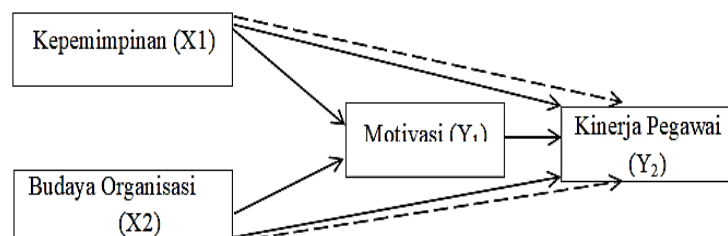
Tahap identifikasi masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui masalah, penyebab masalah penelitian dan Solusi untuk menyelesaikan permasalahan terhadap pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Studi Literatur

Pada tahap ini dilakukan agar diperoleh masukan tentang permasalahan yang akan di teliti serta lebih mengetahui objek penelitian, yaitu pegawai PT.PLN. Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research (Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kerja dan Kepuasan Karyawan Suatu Perusahaan et al., 2022). Melalui studi ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman mengenai kinerja pegawai serta variabel-variabel yang terkait. Teori-teori yang dicari adalah mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta teori-teori pendukung lain yang nantinya akan diterapkan dalam laporan penelitian sehingga memiliki landasan keilmuan yang baik dan sesuai. Teori-teori ini diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, internet, dan referensi lainnya.

3. Konseptual Model

Pada tahap ini konseptual model diawali dengan identifikasi faktor-faktor yang diperoleh dari tahap studi literatur lalu merancang konsep yang menggambarkan hubungan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja pegawai. Pengembangan model pada penelitian ini diambil dari variabel-variabel pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Peneliti merumuskan variabel independen dan variabel dependen dengan model sebagai berikut terlihat pada Gambar 1:



Gambar 1. Konseptual Model

Konseptual model penelitian yang menggunakan variabel dependen dan independen yang terdiri dari 2 variabel independent yaitu Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Selain itu, diketahui variabel intervening yaitu variabel motivasi dan terdapat variabel dependen yakni variabel kinerja pegawai.

4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan menggunakan metode yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Pada tahap ini, penulis melakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan dua metode yaitu metode observasi (pengamatan) dan kuesioner/angket.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan memeriksa data-data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk dilakukan perhitungan atau uji lebih lanjut. Pada tahap ini, analisis data dilakukan pada data hasil kuesioner yang telah dikumpulkan sebelumnya dan dilengkapi dengan berbagai data referensi untuk penyusunan laporan penelitian. Setelah data-data tersebut sudah terkumpul barulah digunakan model persamaan struktural (SEM) menggunakan program komputer SPSS 16.0 dan Amos 21.0 untuk melakukan perhitungan data statistiknya.

6. Pembuatan Laporan

Pada tahap ini merupakan tahap akhir dalam penelitian. Pembuatan laporan disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdiri dari pendahuluan, landasan teori, metodologi penelitian, model dan instrument penelitian, analisis dan pembahasan, serta penutup.



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengumpulan Data

Dari penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 345 responden diperoleh sejumlah informasi sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Informasi Responden

Katagori	Populasi
Pegawai Tetap Laki-laki	137 Orang
Pegawai Tetap Perempuan	23 Orang
Jumlah	175 Orang

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai PT.PLN memiliki mayoritas pekerja dengan jenis kelamin laki-laki.

3.2 Uji Asumsi SEM

3.2.1 Uji Ukuran Sampel

Dalam penelitian ini jumlah parameter adalah 20 dan jumlah sampel yang ditetapkan adalah $8 \times 20 = 160$ responden. Penetapan sampel ini lebih disebabkan oleh Karena jumlah sampel telah memenuhi yang dipersyaratkan dalam SEM. Kuesioner yang disebarkan kepada semua responden yang menjadi sampel seluruhnya kembali dan jumlah data yang terkumpul dianalisis dengan software SPSS dan Amos.

3.2.2 Uji Normalitas Data

Uji ini penting dilakukan agar estimasi parameter yang dihasilkan tidak bias sehingga kesimpulan yang diambil tepat. Evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria critical ratio skewness value sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal jika nilai critical ratio skewness value di bawah harga mutlak 2,58.

Tabel 2. Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KM4	1,000	5,000	-,081	-,417	-,776	-2,004
KP5	1,000	5,000	-,136	-,702	-,773	-1,996
MK6	1,000	5,000	-,335	-1,730	-,671	-1,733
KP4	1,000	5,000	-,204	-1,053	-,688	-1,775
KP2	1,000	5,000	-,279	-1,439	-,421	-1,087
KP1	1,000	5,000	-,386	-1,995	-,541	-1,398
MK4	1,000	5,000	-,266	-1,373	-,916	-2,366
MK3	2,000	5,000	-,183	-,943	-,901	-2,327
MK1	1,000	5,000	-,191	-,989	-,572	-1,476
KM3	1,000	5,000	-,186	-,963	-,519	-1,340
KM2	1,000	5,000	-,086	-,443	-,564	-1,456
KM1	1,000	5,000	-,022	-,111	-,760	-1,962
BO3	1,000	5,000	-,370	-1,909	-,356	-,919
BO2	1,000	5,000	-,710	-3,666	-,105	-,272
BO1	1,000	5,000	-,469	-2,423	-,272	-,701
Multivariate					-6,327	-1,772

3.2.3 Uji Outlier Data

Nilai jauh diatas atau jauh dibawah rata-rata data, semakin jauh jarak sebuah data dengan titik pusat (*centroid*) semakin data tersebut masuk dalam kategori *outlier* atau data yang sangat berbeda dengan data lain dan data dikatakan *outlier* jika mempunyai angka p1 dan p2 kurang dari 0.05 . Berdasarkan hasil output data tidak ditemukan nilai p1 dan p2 yang kurang dari 0.05. untuk lebih jelas dapat dilihat pada Lampiran Uji Outlier Data. Berdasarkan observasi uji outlier data menyebutkan bahwa tidak terdapat data yang outlier.

3.2.4 Uji Multikolinearitas dan Singularitas

Dalam model persamaan struktural, asumsi secara empiris yang tidak boleh dilanggar adalah multikolinieritas dan Singularitas. Adanya multikolinieritas dapat memberikan efek yang fatal yaitu model menjadi non *identified*. Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, determinan matriks kovarian diperoleh nilai yang sedikit menjauh dari angka nol yaitu bernilai 0.003 Dengan demikian model persamaan struktural tidak mengalami multikolinearitas atau singularitas, artinya data dapat digunakan untuk penelitian. Hasil uji multikolinearitas dan singularitas dapat dilihat pada Tabel 3.



Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas & Singularitas (Sample Covariances (Group number 1))

	KM 4	KP5	MK 6	KP 4	KP 2	KP1	MK 4	MK 3	MK 1	KM 3	KM 2	KM 1	BO 3	BO 2	BO 1	
KM 4	1,10 9															
KP 5	,276	1,00 0														
MK 6	,163	,393	1,08 1													
KP 4	,183	,544	,374	,97 4												
KP 2	,197	,533	,426	,51 1	,96 0											
KP 1	,203	,591	,512	,52 2	,58 8	1,13 8										
MK 4	,131	,392	,486	,38 1	,44 5	,434	1,04 0									
MK 3	,149	,258	,571	,34 1	,35 2	,472	,529	,91 6								
MK 1	,258	,289	,473	,37 2	,33 8	,378	,495	,49 2	,84 3							
KM 3	,511	,288	,235	,04 6	,26 1	,281	,189	,12 5	,18 5	1,04 9						
KM 2	,594	,345	,293	,19 5	,29 1	,303	,110	,13 5	,20 7	,545	1,12 8					
KM 1	,532	,240	,199	,11 2	,30 6	,253	,205	,15 6	,32 2	,534	,547	1,06 2				
BO 3	,170	,182	,112	,09 1	,07 8	,188	,150	,04 2	,18 2	,074	,180	,121	,89 0			
BO 2	,167	,339	,178	,29 5	,30 0	,294	,261	,13 0	,21 4	,047	,183	,108	,45 9	1,18 8		
BO 1	,159	,249	,224	,15 4	,20 3	,409	,163	,23 8	,23 5	,076	,194	,062	,52 4	,477	,89 7	

Condition number = 20,257

Eigenvalues

5,227 2,103 1,640 1,062 ,783 ,677 ,604 ,555 ,514 ,436 ,389 ,384 ,341 ,300 ,258

Determinant of sample covariance matrix = ,003

3.2.5 Uji Reliabilitas Konstruk

Pada dasarnya uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan 3 cara yaitu Construct Reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE) dan Discriminant Validity. Dalam penelitian ini CR, AVE dan Akar Kuadrat AVE diperoleh melalui rumus yang dikembangkan oleh Hair, et.al. (1998) sebagai berikut:

1. *Construct Reliability (CR)*:

$$(CR) = \frac{(\sum \text{Standard Loadings})^2}{(\sum \text{Standard Loading})^2 + \sum e_j}$$

2. *Variance Extracted (VE)*:

$$(VE) = \frac{(\text{Standard Loading}^2)}{(\text{Standard Loading}^2) + e_{ij}}$$

3. *Discriminant Validity*

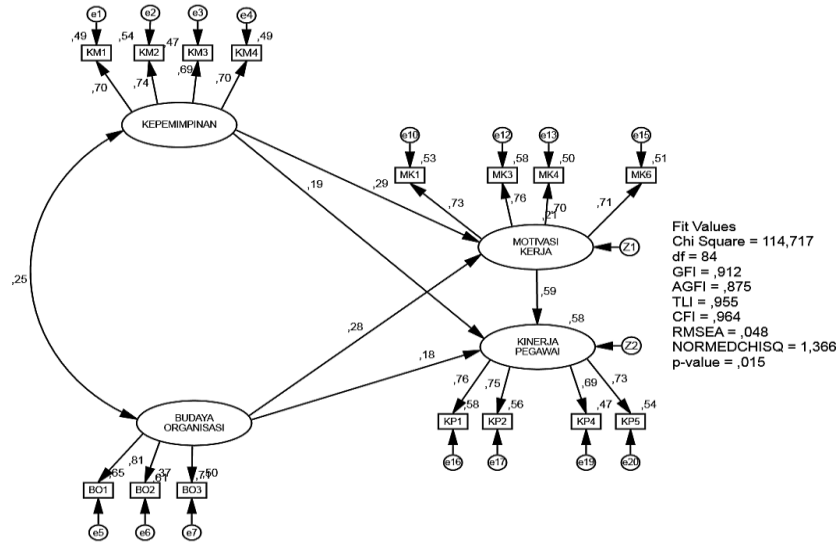
Discriminant Validity bertujuan untuk mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$DV = \sqrt{VE}$$

Dalam penelitian dilakukan perhitungan sekaligus terhadap CR, VE (AVE) dan akar VE dengan menggunakan rumus-rumus seperti yang telah disebutkan di atas.

3.2.6 Analisis Structural Equation Modelling (Full Model)

Uji full model SEM adalah uji yang dilakukan terhadap keseluruhan variabel eksogen maupun endogen yang telah digabungkan menjadi satu dan utuh melalui matrik varian dan kovarian dan model penuh itu disebut juga dengan model penelitian. Untuk mengetahui hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan Amos dapat dilihat pada Gambar 2:

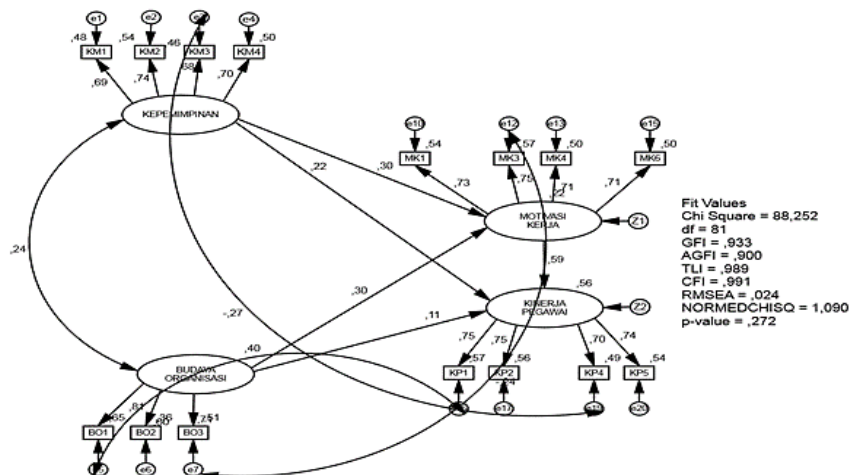


Gambar 2. Model Lengkap Sebelum Modifikasi

Tabel 4. Goodness of fit Indexs untuk Full Model Sebelum Modifikasi

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 Chi-Square Statistik	Diharapkan Kecil	114,717	Baik
Probability	>0,05	0,015	Marginal
CMIN/DF	<2.00	84	Baik
GFI	>0.90	0.912	Baik
AGFI	>0.90	0.875	Marginal
TLI	>0.95	0.955	Baik
CFI	>0.95	0.964	Baik
RMSEA	<0.08	0,048	Baik

Hasil analisis goodness of fit menunjukkan bahwa rating model secara keseluruhan memenuhi kriteria yang ditetapkan, kecuali probabilitas dan AGFI yang masih marginal. Investigasi terukur yang digunakan dalam review ini adalah Amos Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan metode Goodness of Fit Index, Regression Weight Analysis, dan Sobel Test dengan bantuan program SEM Amos 24 dan SPSS 25 (Zakaria et al., 2021). Untuk meningkatkan nilai goodness-of-fit perlu dilakukan perubahan dengan menghubungkan kesalahan-kesalahan yang dikemukakan oleh Amos dalam indeks berubah. Gambar 3 di bawah ini menunjukkan gambaran full model penelitian yang dimodifikasi. Gambar model lengkapnya adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Full Model Setelah Modifikasi

Tabel 5. Goodness of fit Indexs untuk Full Model Setelah Modifikasi

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 Chi-Square Statistik	Diharapkan Kecil	88,252	Baik
Probability	>0,05	0,272	Baik
CMIN/DF	<2.00	81	Baik
GFI	>0.90	0.933	Baik
AGFI	>0.90	0.900	Baik
TLI	>0.95	0.989	Baik
CFI	>0.95	0.991	Baik
RMSEA	<0.08	0,024	Baik

Hasil analisis goodness of fit menunjukkan bahwa setelah semua kriteria diubah, nilai yang ditetapkan lebih baik dari nilai sebelumnya. Dengan demikian model keseluruhan sudah fit. Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen (kepemimpinan, budaya organisasi) terhadap variabel intervening (motivasi kerja) dan variabel endogen (kinerja pegawai) ditampilkan dalam Tabel 6:

Tabel 6. Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

		Estimate	S.E.	C.R.	P
MOTIVASI_KERJA	<--- BUDAYA_ORGANISASI	0,48	0,089	2,785	0,005
MOTIVASI_KERJA	<--- KEPEMIMPINAN	0,268	0,093	2,872	0,004
KINERJA_PEGAWAI	<--- BUDAYA_ORGANISASI	0,186	0,093	2,011	0,044
KINERJA_PEGAWAI	<--- KEPEMIMPINAN	0,211	0,097	2,170	0,030
KINERJA_PEGAWAI	<--- MOTIVASI_KERJA	0,721	0,129	5,578	0,001

Berdasarkan hasil analisis data, seperti terlihat di Tabel 6, diartikan yaitu semua variabel eksogen (kepemimpinan dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.2.7 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

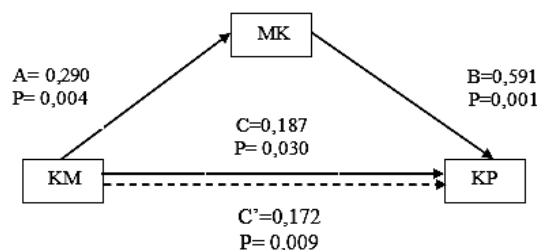
Untuk melihat pengaruh dari efek mediasi, terlebih dahulu harus meneliti seberapa besar pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh keseluruhan. Berdasarkan tes dengan Amos. 21.0 diperoleh hasil seperti pada Tabel 7.

Tabel 7. Standardized Direct, Indirect & Total Effect

	KEPEMIMPINAN	BUDAYA ORGANISASI	MOTIVASI KERJA	KINERJA PEGAWAI
<i>Direct Effects</i>				
MOTIVASI_KERJA	0,290	0,284	0	0
KINERJA_PEGAWAI	0,187	0,175	0,591	0
<i>Indirect Effects</i>				
MOTIVASI_KERJA	0	0	0	0
KINERJA_PEGAWAI	0,172	0,168	0	0
<i>Total Effects</i>				
MOTIVASI_KERJA	0,290	0,284	0	0
KINERJA_PEGAWAI	0,359	0,343	0,591	0

3.2.8 Analisis Efek Mediasi (Intevening)

Hasil pengujian pengaruh mediasi (intervensi) hubungan antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan dimediasi oleh variabel motivasi kerja dan ditunjukkan pada Gambar 4.



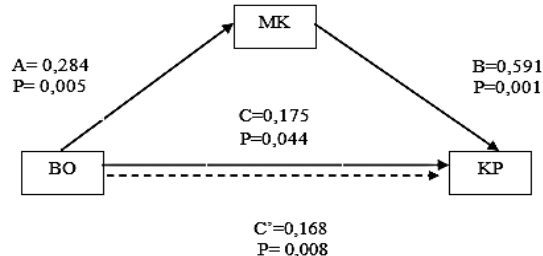
Gambar 4. Hasil Uji Efek Mediasi

Dijelaskan bahwa koefisien garis A, garis B, dan garis C signifikan dan garis C' signifikan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel M dilaporkan sebagai variabel mediasi parsial jika setelah memasukkan variabel M

pengaruh variabel X terhadap Y menurun menjadi nol ($C' = 0$) atau pengaruh variabel X dan Y yang tadinya perang signifikan (sebelum masuk variabel M)) menjadi signifikan setelah memasukkan variabel M ke dalam model persamaan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa probabilitas jalur C 'signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan mediasi parsial, atau dengan kata lain variabel motivasi kerja secara parsial memediasi mediasi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah perkotaan Lhokseumawe.

Hasil pengujian pengaruh mediasi (intervensi) hubungan antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan dimediasi oleh variabel motivasi kerja dan ditunjukkan pada Gambar 5:



Gambar 5. Analisis Variabel Mediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Koefisien garis A, garis B dan garis C signifikan dan nilai signifikansi garis C 'signifikan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel M dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial jika setelah memasukkan variabel M, pengaruh variabel X terhadap Y turun menjadi nol ($C' = 0$) atau variabel X versus Y yang signifikan (sebelumnya memasuki variabel M). menjadi signifikan setelah memasukkan M ke dalam model persamaan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa probabilitas jalur C 'signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan mediasi parsial, atau dengan kata lain variabel motivasi kerja memediasi sebagian antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah perkotaan Lhokseumawe.

3.2.9 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan konseptual model penelitian pada gambar 1 di atas, uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian menggunakan uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah memiliki pengaruh secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel (Darma, 2021). Berikut kriterianya (Gunawan, 2020): 1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen yang diuji memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. 2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Pernyataan Hipotesis	Estimate Std.	S.E.	CR	P	Kesimpulan
Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Khota Lhokseumawe.	0,290	0,096	3,298	0,004	Diterima (Data Mendukung Model)
Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Khota Lhokseumawe.	0,254	0,084	0,671	0,005	Diterima (Data Mendukung Model)
Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Khota Lhokseumawe.	0,359	0,098	2,534	0,030	Diterima (Data Mendukung Model)
Budaya Organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Khota Lhokseumawe.	0,343	0,083	0,713	0,044	Diterima (Data Mendukung Model)
Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Khota Lhokseumawe.	0,591	0,127	5,950	0,001	Diterima (Data Mendukung Model)
Motivasi Kerja memediasi secara mediasi parsial (partial mediation) antara Kepemimpinan	0,172	2,577	0,066	0,009	Diterima (Data Mendukung Model)



dengan Kinerja Pegawai						Model)
Motivasi Kerja memediasi secara mediasi parsial (partial mediation) antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai	0,168	2,618	0,064	0,005		Diterima (Data Mendukung Model)

Berdasarkan hasil seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 5.22 dapat peneliti simpulkan bahwa seluruh hipotesis yang ada dalam penelitian ini dapat diterima dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, hal ini terbukti dari nilai probabilitas (P-Value) lebih kecil dari nilai signifikan 0,05.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Ada Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (KM) terhadap motivasi kerja (MK) pada PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien standardized estimate atau regression weight atau koefisien gama sebesar 0,096 dengan nilai CR-critical ratio (identik dengan t-hitung) yang jauh lebih besar daripada C.R. minimal yang disyaratkan sebesar 1,96 sebesar (3.298 > 1,96) dan probabilitas yang lebih kecil daripada tingkat kesalahannya (alpha) $\alpha = 0,05$ sebesar (0,004 < 0,05), dengan demikian dapat dinyatakan sebagai signifikan dan Karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa Kepemimpinan (KM) sama dengan nol ditolak.

Uji CR-critical ratio (identik dengan t-hitung) terhadap koefisien gama dilakukan untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa nilai koefisien gama adalah sama dengan nol, sebagai berikut :

$$H_0 : \gamma = 0 \text{ untuk } H_a : \gamma \neq 0.$$

Karena signifikansi (P) < 0.05, maka H0 ditolak atau Ha diterima artinya $\gamma \neq 0$ atau KM mempengaruhi MK. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang menyebutkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini bermakna bahwa jika kepemimpinan dalam perusahaan ini diberikan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Wajib memiliki bagian pembahasan yang menjelaskan pembahasan dari hasil penelitian sehubungan dengan hipotesis yang di ambil dalam penelitian. Pada sub bagian pembahasan juga membandingkan dengan kajian dari hasil penelitian sejenis yang di gunakan pada bagian pendahuluan. Rujukan juga wajib ada dalam bagian ini.

3.3.2 Ada Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (BO) terhadap Motivasi kerja (MK) pada PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien standardized estimate atau regression weight atau koefisien gama sebesar 0,084 dengan nilai CR-critical ratio (identik dengan t-hitung) yang jauh lebih besar daripada C.R. minimal yang disyaratkan sebesar 1,96 sebesar (0,671 > 1,96) dan probabilitas yang lebih kecil daripada tingkat kesalahannya (alpha) $\alpha = 0,05$ sebesar (0,005 < 0,05), dengan demikian dapat dinyatakan sebagai signifikan dan Karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa Budaya Organisasi (BO) sama dengan nol ditolak.

Uji CR-critical ratio (identik dengan t-hitung) terhadap koefisien gama dilakukan untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa nilai koefisien gama adalah sama dengan nol, sebagai berikut :

$$H_0 : \gamma = 0 \text{ untuk } H_a : \gamma \neq 0$$

Karena signifikansi (P) < 0.05, maka H0 ditolak atau Ha diterima artinya $\gamma \neq 0$ atau BO mempengaruhi MK. Hasil penelitian ini menerima hipotesis keempat yang menyebutkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini bermakna bahwa jika Budaya Organisasi dalam perusahaan ini diterapkan, maka kmotivasi kerja akan meningkat.

3.3.3 Ada Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (KM) terhadap kinerja Pegawai (KP) pada PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien standardized estimate atau regression weight atau koefisien gama sebesar 0,098 dengan nilai CR-critical ratio (identik dengan t-hitung) yang jauh lebih besar daripada C.R. minimal yang disyaratkan sebesar 1,96 sebesar (2,534 > 1,96) dan probabilitas yang lebih kecil daripada tingkat kesalahannya (alpha) $\alpha = 0,05$ sebesar (0,030 < 0,05), dengan demikian dapat dinyatakan sebagai signifikan dan Karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa Kepemimpinan (KM) sama dengan nol ditolak.

Uji CR-critical ratio (identik dengan t-hitung) terhadap koefisien gama dilakukan untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa nilai koefisien gama adalah sama dengan nol, sebagai berikut :

$$H_0 : \gamma = 0 \text{ untuk } H_a : \gamma \neq 0.$$



Karena signifikansi (P) < 0.05 , maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya $\gamma \neq 0$ atau KM mempengaruhi KP. Hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa jika kepemimpinan dalam perusahaan ini diberikan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

3.3.4 Ada Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi (BO) terhadap kinerja Pegawai (KP) pada PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien *standardized estimate* atau *regression weight* atau koefisien gamma sebesar 0,083 dengan nilai CR-critical ratio (identik dengan t-hitung) yang jauh lebih besar daripada C.R. minimal yang disyaratkan sebesar 1,96 sebesar (0,713 $>$ 1,96) dan probabilitas yang lebih kecil daripada tingkat kesalahannya (α) $= 0,05$ sebesar (0,044 $<$ 0,05), dengan demikian dapat dinyatakan sebagai signifikan dan karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa Budaya Organisasi (BO) sama dengan nol ditolak.

Uji CR-critical ratio (identik dengan t-hitung) terhadap koefisien gamma dilakukan untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa nilai koefisien gamma adalah sama dengan nol, sebagai berikut :

$H_0 : \gamma = 0$ untuk $H_a : \gamma \neq 0$.

Karena signifikansi (P) < 0.05 , maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya $\gamma \neq 0$ atau BO mempengaruhi KP. Hasil penelitian ini menerima hipotesis keempat yang menyebutkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa jika budaya organisasi dalam perusahaan ini diberlakukan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

3.3.5 Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi kerja (MK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) pada PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien *standardized estimate* atau *regression weight* atau koefisien gamma sebesar 0,127 dengan nilai CR-critical ratio (identik dengan t-hitung) yang jauh lebih besar daripada C.R. minimal yang disyaratkan sebesar 1,96 sebesar (5,950 $>$ 1,96) dan probabilitas yang lebih kecil daripada tingkat kesalahannya (α) $= 0,05$ sebesar (0,001 $<$ 0,05), dengan demikian dapat dinyatakan sebagai signifikan dan Karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa Motivasi Kerja (MK) sama dengan nol ditolak.

Uji CR-critical ratio (identik dengan t-hitung) terhadap koefisien gamma dilakukan untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa nilai koefisien gamma adalah sama dengan nol, sebagai berikut :

$H_0 : \gamma = 0$ untuk $H_a : \gamma \neq 0$.

Karena signifikansi (P) < 0.05 , maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya $\gamma \neq 0$ atau KK mempengaruhi KP. Hasil penelitian ini menerima hipotesis kelima yang menyebutkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bermakna bahwa jika Motivasi Kerja dalam perusahaan ini terpenuhi, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

3.3.6 Motivasi Kerja Memediasi Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai selain dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan, juga dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. dalam penelitian nya bahwa penerapan tentang gaya kepemimpinan yang digunakan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena di dalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pimpinan, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar karyawan bisa bekerja sama secara efektif (Kamil Hafidzi et al., 2023). Motivasi kerja memediasi pengaruh sarana kerja, kepemimpinan maupun dukungan manajemen pada kinerja karyawan. Apakah motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi secara tidak langsung antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pengujian dengan mengacu pada teori (Haryati Djonu et al., 2023).

Menurut teori Baron dan Kenny, kriteria nilai probabilitas yang seharusnya pada jalur C' adalah tidak signifikan, dan jika nilai kriteria ini terlampaui, maka terjadi mediasi sempurna (*perfect mediation*), sedangkan nilai probabilitas pada jalur C' signifikan $< 0,05$, maka terjadi parsial mediasi atau variabel *intervening* memberikan dampak pengaruh secara parsial antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Perhitungan dengan menggunakan *sobel test* an *interactive calculation tool for mediation tests* yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa nilai probabilitas pada jalur C' tidak signifikan (0,009) artinya bahwa variabel motivasi kerja memediasi secara mediasi parsial (*partial mediation*) antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe.



3.3.7 Motivasi Kerja Memediasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai selain dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi, juga dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Apakah motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi secara tidak langsung antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil pengujian dengan mengacu pada teori. Dengan alat uji sobel test yang dikembangkan oleh (Preacher & Hayes, 2004).

Menurut teori Baron dan Kenny, kriteria nilai probabilitas yang seharusnya pada jalur C' adalah tidak signifikan, dan jika nilai kriteria ini terlampaui, maka terjadi mediasi sempurna (perfect mediation), sedangkan jika nilai probabilitas pada jalur C' signifikan $<0,05$, maka terjadi parsial mediasi atau variabel intervening memberikan dampak pengaruh secara parsial antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Perhitungan dengan menggunakan sobel test an interactive calculation tool for mediation tests yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa nilai probabilitas pada jalur C' tidak signifikan (0,008) artinya bahwa variabel motivasi kerja memediasi secara mediasi parsial (partial mediation) antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian, yaitu: (1) Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe artinya ketika kepemimpinan bekerja dengan baik hal ini dapat memberikan pengaruh pada motivasi pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe, artinya budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. (3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe, artinya jika kepemimpinan sudah bagus maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. (4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe, artinya budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. (5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe, artinya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. (6) Motivasi kerja memberikan efek mediasi secara parsial (partial mediation) antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe. Artinya, motivasi kerja tidak memiliki peran penuh dalam memediasi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. (7) Motivasi kerja dapat memberi efek mediasi secara parsial (partial mediation) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Kota Lhokseumawe.

REFERENCES

- Chou, Y.-K. (2019). *Actionable Gamification: Beyond Points, Badges, and Leaderboards*. Octalysis Media.
- Darma, L., Pamungkas, I. B., & Rodiyana, N. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Tinjauan Literatur. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 716–724. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.713>
- Defrizal, & Aldilah, M. (2023). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Toko Besi Tiga Jaya Makmur. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 789–794. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1279>
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Goleman, D. (2020). "Leadership That Gets Results." *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Haryati Djonu, J., E. H. J. FoEh, J., & Man, S. (2023). Pengaruh Sarana Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 67–76. <https://doi.org/10.38035/jpmppt.v1i1.173>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kerja dan Kepuasan Karyawan Suatu Perusahaan, P., Studi Literature Pandu Adi Cakranegara, S., Mere, K., Larisu, Z., Pabisangan Tahirs, J., Setiawan Wibowo, T., Indonesia Toraja, K., Mahardhika, S., & Author, C. (2022). The Effect of Leadership Motivation on Work Quality and Employee Satisfaction in a Company: A Literature Study. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2908–2915. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sutrisno, A., & Riyanto, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada*



- PT. Bursa Efek Indonesia*. Swot, 7(1), 279547Defrizal, & Aldilah, M. (2023). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Toko Besi Tiga Jaya Makmur. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 789–794. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1279>
- Falya Utami Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Maninvest : Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi*, 1(2), 01–12. <https://doi.org/10.37832/maninvest.v1i2.44>
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Haryati Djonu, J., E. H. J. FoEh, J., & Man, S. (2023). Pengaruh Sarana Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 67–76. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.173>
- Indah Sari, S., & Arhami, M. (2022). Sistem Informasi Monitoring Pekerjaan Pelayanan Teknis Pada PT PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Rekayasa Informasi Dan Komputer*, 6(1), 60–65.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Komala, L., Pamungkas, I. B., & Rodiyana, N. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Tinjauan Literatur. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 716–724. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.713>
- Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kerja dan Kepuasan Karyawan Suatu Perusahaan, P., Studi Literature Pandu Adi Cakranegara, S., Mere, K., Larisu, Z., Pabisangan Tahirs, J., Setiawan Wibowo, T., Indonesia Toraja, K., Mahardhika, S., & Author, C. (2022). The Effect of Leadership Motivation on Work Quality and Employee Satisfaction in a Company: A Literature Study. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2908–2915. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Suripto, F. R., & Ahsani, R. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 1927–1933. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i4.2466>
- Yanna, S., & Mirza, M. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Lhokseumawe. *LENTERA (Jurnal: Sains, Teknologi ..., 6(2), 35–38. <http://journal.umuslim.ac.id/index.php/ltr2/article/view/1186>*
- Zakaria, Yendra, Rasyid, A., & Tara, H. (2021). Client Experience Dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Customer Value Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Kartu Nusantara Semesta Jayapura. *Journal of Economics Review (JOER)*, 1(1), 34–42. <https://doi.org/10.55098/joer.1.1.34-42>