

## ABSTRACT

To realize the vision of making a world-class company PLN as the scale up , superior , and reliable with a focus on human potentials and vision of 75/100 which is 75 years old Indonesian 2020 elektrifitas ratio of 100 % , then it must be established good cooperation by all components company . This can be realized when coordinating every function related to running as a system and procedures , thus controlling all activities of the company operasioanal going well .

To improve the performance of the employees within the company should the company should provide motivation for karyawanya . With the motivation of the employees will be encouraged to achieve maximum performance / the company for desired . Not only motivation is solely to make employees with good performance but it is also the influence of the party leadership and the satisfaction of the company. . Based on the above , hence the title of this research is : " THE EFFECT OF LEADERSHIP , SATISFACTION AND MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN as an intervening variable . PLN ( Persero ) PROJECT HOME ELECTRICITY GENERATING AND NETWORK JBN " .

The population in this study were all employees of PT PLN PIKITRING JBN Semarang , a sample of 90 respondents , taken with penganbilan sampling method was purposive sampling . The type of data used is primary data and secondary data , with leverage using questionnaire data and interviews . The analytical tool used is multiple linear regression ( path analysis ) , using the F test and Koefisiendeterminasi .

The results of this research study is Leadership has a positive and significant impact on employee motivation , leadership means better will increase motivation . Job satisfaction has a positive and significant impact on employee motivation , means greater job satisfaction will increase employee motivation . Leadership has a positive and significant impact on employee performance , good leadership means to improve employee performance . Job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance , meaning better job satisfaction will improve employee performance . Motivation has a positive and significant impact on employee performance , meaning better motivation will increase employee job satisfaction .

*Keywords :: Leadership , satisfaction , motivation , employee performance*

## ABSTRAK

Untuk mewujudkan visi menjadikan PLN sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani dan visi 75/100 dimana 75 tahun Indonesia yaitu pada tahun 2020 rasio elektrifikasi 100%, maka harus terjalin kerjasama yang baik oleh seluruh komponen perusahaan. Hal ini dapat terwujud bila koordinasi setiap fungsi terkait berjalan sesuai sistem dan prosedur yang berlaku, sehingga pengendalian semua kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik.

Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan didalam perusahaan harus perusahaan harus memberikan motivasi bagi karyawannya. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan terdorong untuk mencapai kinerja yang maksimal/yang diinginkan perusahaan tersebut. Bukan hanya motivasi semata untuk membuat kinerja karyawan dengan baik selain itu juga adanya pengaruh dari kepemimpinan dan kepuasan dari pihak perusahaan tersebut. . Berdasarkan uraian di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN,KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) PROYEK INDUK PEMBANGKIT DAN JARINGAN LISTRIK JBN”**.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT.PLN PIKITRING JBN SEMARANG, dengan jumlah sampel 90 Responden, yang diambil dengan metode pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda (path analysis), dengan menggunakan uji F dan Koefisiendeterminasi.

Hasil penelitian dari penelitian ini adalah Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, artinya kepemimpinan yang lebih baik akan meningkatkan motivasi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, artinya kepuasan kerja yang lebih besar akan meningkatkan motivasi karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

*Kata kunci: : Kepemimpinan, Kepuasan, Motivasi, Kinerja pegawai*

## INTISARI

Penelitian ini membahas upaya meningkatkan motivasi yang berdampak terhadap kinerja karyawan PT.PLN PIKITRING JBN. Motivasi adalah kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku seseorang mengarah pada sasaran, maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target yang besar sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan efektif dan mencapai hasil. Teori ekuitas sebagai *motivator*, menerangkan bahwa keadilan yang dirasa dari apa yang dilakukan seseorang dibandingkan dengan apa yang diterima seseorang. Masukan adalah apa yang dibawa seseorang kedalam organisasi, termasuk tingkat pendidikan, usia, pengalaman, produktivitas, serta keterampilan dan usaha lainnya. Hal-hal yang diterima oleh seseorang, atau hasil, merupakan penghargaan yang diperoleh sebagai penukaran atas masukan. Hasil meliputi gaji, tunjangan, prestasi pengakuan, gengsi, dan penghargaan lain yang diterima. Penghargaan yang diterima bersifat konkret (seperti tunjangan ekonomi) atau bersifat abstrak (seperti pengakuan atau prestasi). Penghargaan yang diberikan harus berdasarkan pada apa yang dihargai oleh para karyawan, bukan apa yang dihargai oleh para manajer. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ada beberapa variable yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian, dan sikap. (2) Variabel situasional, yakni menyangkut: (a) Faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi kerja, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penerangan dan temperatur. (b) Faktor social dari organisasi yang meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem imbalan atau kompensasi serta lingkungan kerja, ), maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana cara meningkatkan motivasi dan dampak terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan karyawan pada PT.PLN PIKITRING JBN?”. Sedangkan pertanyaan penelitian ini adalah (a) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Listrik JBN. (b) Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap motivasi pegawai PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Listrik JBN. (c) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Listrik JBN. (d) Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Listrik JBN.(e) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Listrik JBN. Objek penelitian ini adalah karyawan PT.PLN PIKITRING JBN. Metode penarikan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu, Kuesioner kemudian dibagikan kepada 90 responden. Data kemudian dianalisis menggunakan dengan menggunakan SPSS 16. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Sedangkan peningkatan motivasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan karyawan. Apabila motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat, artinya apabila motivasi dapat mendorong suatu kinerja karyawan maka karyawan dapat bekerja secara optimal/sesuai yang diinginkan. Selanjutnya peningkatan motivasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan , apabila kepemimpinan dan kepuasan meningkat maka motivasi karyawan juga meningkat, artinya meningkatnya motivasi dapat dipengaruhi bagaimana cara pemimpin memimpin karyawannya selain itu juga motivasi dapat meningkat karena adanya kepuasan seperti: adanya penghargaan, jenjang karir, hubungan kerja, kondisi yang mendukung, upah, jaminan kesehatan.