



Yayasan Menara Bhakti	
UNIVERSITAS MERCU BUANA	
Perpustakaan Pusat	
Sumber :	<i>Ambarjati</i>
Tanggal :	<i>6/01/13</i>
No. Reg. :	1. <i>12131058</i>
	2. <i>m/51/13/069</i>

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)  
AREA CIKUPA**

**KARYA AKHIR**

**OLEH :**

**ENDA FRISKA PEBRIANI SEMBIRING**

**55109120099**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**2012**

1917  
1918  
1919  
1920  
1921  
1922  
1923  
1924  
1925  
1926  
1927  
1928  
1929  
1930  
1931  
1932  
1933  
1934  
1935  
1936  
1937  
1938  
1939  
1940  
1941  
1942  
1943  
1944  
1945  
1946  
1947  
1948  
1949  
1950  
1951  
1952  
1953  
1954  
1955  
1956  
1957  
1958  
1959  
1960  
1961  
1962  
1963  
1964  
1965  
1966  
1967  
1968  
1969  
1970  
1971  
1972  
1973  
1974  
1975  
1976  
1977  
1978  
1979  
1980  
1981  
1982  
1983  
1984  
1985  
1986  
1987  
1988  
1989  
1990  
1991  
1992  
1993  
1994  
1995  
1996  
1997  
1998  
1999  
2000  
2001  
2002  
2003  
2004  
2005  
2006  
2007  
2008  
2009  
2010  
2011  
2012  
2013  
2014  
2015  
2016  
2017  
2018  
2019  
2020  
2021  
2022  
2023  
2024  
2025

1917  
1918  
1919  
1920  
1921  
1922  
1923  
1924  
1925  
1926  
1927  
1928  
1929  
1930  
1931  
1932  
1933  
1934  
1935  
1936  
1937  
1938  
1939  
1940  
1941  
1942  
1943  
1944  
1945  
1946  
1947  
1948  
1949  
1950  
1951  
1952  
1953  
1954  
1955  
1956  
1957  
1958  
1959  
1960  
1961  
1962  
1963  
1964  
1965  
1966  
1967  
1968  
1969  
1970  
1971  
1972  
1973  
1974  
1975  
1976  
1977  
1978  
1979  
1980  
1981  
1982  
1983  
1984  
1985  
1986  
1987  
1988  
1989  
1990  
1991  
1992  
1993  
1994  
1995  
1996  
1997  
1998  
1999  
2000  
2001  
2002  
2003  
2004  
2005  
2006  
2007  
2008  
2009  
2010  
2011  
2012  
2013  
2014  
2015  
2016  
2017  
2018  
2019  
2020  
2021  
2022  
2023  
2024  
2025

1917  
1918  
1919  
1920  
1921  
1922  
1923  
1924  
1925  
1926  
1927  
1928  
1929  
1930  
1931  
1932  
1933  
1934  
1935  
1936  
1937  
1938  
1939  
1940  
1941  
1942  
1943  
1944  
1945  
1946  
1947  
1948  
1949  
1950  
1951  
1952  
1953  
1954  
1955  
1956  
1957  
1958  
1959  
1960  
1961  
1962  
1963  
1964  
1965  
1966  
1967  
1968  
1969  
1970  
1971  
1972  
1973  
1974  
1975  
1976  
1977  
1978  
1979  
1980  
1981  
1982  
1983  
1984  
1985  
1986  
1987  
1988  
1989  
1990  
1991  
1992  
1993  
1994  
1995  
1996  
1997  
1998  
1999  
2000  
2001  
2002  
2003  
2004  
2005  
2006  
2007  
2008  
2009  
2010  
2011  
2012  
2013  
2014  
2015  
2016  
2017  
2018  
2019  
2020  
2021  
2022  
2023  
2024  
2025



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)  
AREA CIKUPA**

**KARYA AKHIR**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program  
Pascasarjana Program Magister Manajemen**

**OLEH :**

**ENDA FRISKA PEBRIANI SEMBIRING**

**55109120099**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
2012**



## **ABSTRACT**

*Employees are one of the spearheads of the company for its role in supporting the company's advanced or not depends on how the relationship between the leader and subordinates in the cooperation in employment and achieve performance targets that have been ditentukan. The relationship between the leader and subordinates often considered less attention function, but when examined further the relationship between the leader and subordinates plays an important role in the progress of a company. However, the question is whether the importance of the relationship between the leader and subordinates.*

*This study used quantitative descriptive approach. The method used in data collection is the study of literature and distributing questionnaires to all employees. For processing the data using SPSS 15.*

*Based on the results obtained from this study is that the influence of leadership and motivation on the performance of employees of PT. PLN (Persero) is equal to 17.60%, while the influence of other variants is equal to 82.40% influenced by other factors.*

*Finally, it can be argued that in order to continue improving the performance of employees at PT. PLN (Persero), both in terms of leadership and motivation, they need to reform the memadai. Selain, to optimize the enhancement of leadership and motivation is also necessary to do some important steps related to the company's policy and strategic measures such as providing opportunities and rewards to actualization achievement and conduct employee opinion surveys of job satisfaction*

*Keywords: Leadership, Motivation, Performance*



## ABSTRAK

Karyawan adalah salah satu ujung tombak dalam perusahaan karena perannya dalam mendukung maju tidaknya perusahaan tersebut tergantung dari bagaimana hubungan antara pemimpin dengan bawahan dalam kerjasama dalam pekerjaan dan mencapai target kinerja perusahaan yang telah ditentukan. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan sering sekali dianggap kurang diperhatikan fungsinya, padahal kalau dikaji lagi hubungan antara pemimpin dengan bawahan sangat memegang peranan penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Namun yang menjadi pertanyaan adalah sebesar apakah pentingnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi literatur dan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai. Untuk pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS 15.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari penelitian ini adalah bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) adalah sebesar 17,60%, sedangkan pengaruh varian lainnya adalah sebesar 82,40% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Akhirnya dapat dikemukakan bahwa untuk dapat terus meningkatkan kinerja pegawai di PT. PLN (Persero), baik dari sisi kepemimpinan maupun pemberian motivasi, masih perlu dilakukan pembenahan yang memadai. Selain itu, untuk mengoptimalkan peningkatan kepemimpinan dan motivasi juga perlu dilakukan beberapa langkah penting yang berkaitan dengan kebijakan dan langkah strategis perusahaan seperti memberikan kesempatan aktualisasi dan *reward* kepada pegawai berprestasi serta mengadakan survei opini kepuasan kerja

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, kinerja





## PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap  
Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Cikupa

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Enda Friska Pebriani Sembiring

NIM : 55109120099

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Agustus 2012

### Mengesahkan

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



Dr. Rina Astini, SE, ME

Direktur Program  
Pascasarjana



Prof. Dr. Didik J. Rachbini

Pembimbing



Dr. Rina Astini, SE, ME



## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa pernyataan dalam Karya Akhir ini:

Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Cikupa**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Enda Friska Pebriani Sembiring

NIM : 55109120099

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, Agustus 2012



Enda Friska Pebriani Sembiring



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur buat kebaikan Tuhan yang Tuhan berikan sepanjang hidupku dan dalam kuliah selama ini, sehingga kuliah sampai dengan penyusunan karya akhir ini dapat berjalan dengan lancar. Walaupun banyak kerikil-kerikil kecil, tapi tidak menyulutkan penulis dalam pembuatan karya akhir ini. Dengan segala kemampuan yang ada, penulis berupaya untuk menghimpun data dan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tesis ini. Penulis pun menyadari bahwasanya penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang ada pada penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis akan menerima kritik maupun saran yang bersifat membangun dalam penyempurnaan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan moril dalam penyusunan tesis ini. Untuk itu dengan segala ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, He is my Lord and my savior yang selalu memberikan berkat kepadaku dan telah membuat sesuatu yang tidak mungkin menjadi mungkin.
2. Ibu Dr. Rina Astini, SE, ME selaku ketua program studi Magister Manajemen dan pembimbing tesis saya yang sabar mengarahkan dan memberikan pemikiran yang sangat berarti, serta dorongan bagi penulis untuk segera dapat menyelesaikan tesis ini.

3. Buat Papaku sayang Alm. Adler Jordan Sembiring yang sudah memberikan semangat untuk aku memulai kuliah lagi tapi tidak bisa melihatku mengakhiri kuliah ini, makasih buat supportnya dari surga, ini kupersembahkan buatmu, Love you forever daddy.....
4. Buat mamaku yang telah mendukung baik dari segi spiritual, moril dan kasih sayang kepada saya selama hidupku dan selama kuliah dan penyelesaian tesis ini sehingga dapat selesai pada waktunya, dan makasih udah mau bantu jaga kk Gika kalau aku lagi sibuk kuliah dan ngerjain tesis ini, love you mama, selamanya.....
5. Buat suamiku tercinta, makasih atas dukungannya, buat kesabaran, cinta kasih, dalam membantuku selama kuliah hingga kuliah dan tesis ini selesai
6. For my little baby Anggika Electra Fortuna makasih ya anakku sayang sudah memberikan kekuatan, semangat buat bunda selama ini
7. Buat kakakku Mey, adikku Stella, Marko, Danny, makasih Luat segalanya dan makasih udah mau direpotkan olehku
8. Bapak Lasmari selaku pembimbing dilapangan dan asisten menejer niaga pada PT. PLN area cikupa, yang telah membantu dalam pembuatan tesis ini
9. Buat Tesa Feronika, selaku staff sumber daya manusia di PT. PLN area cikupa, makasih buat bantuan datanya
10. Bapak Wawan Purwanto, SE, MM dan Dr. Anwar Prabu Mangkunegara selaku ketua ujian sidang dan dosen penguji yang telah memberikan ilmu baru untuk saya sehingga penulis bisa lulus dengan nilai yang terbaik.

11. Seluruh Staff Sekretariat Magister Manajemen Universitas Mercu Buana yang selalu bersedia melayani kebutuhan administrasi penulis dalam kegiatan perkuliahan dan penyelesaian tesis.
12. Teman-teman MM angkatan 15 spesial pake telur buat ropiko teman curhat, teman bimbingan, teman susah senang, thanks ya say berkat bantuanmu masalah tesisku selesai dengan baik. Juga buat bu Dwi, bu Win, Lina, Putri, sheila, pak sulton dan lainnya makasih ya buat kekompakan kita dan yang berjuang bersama-sama dengan semangat dalam segala suasana dan jangan pernah menyerah dalam keadaan apapun.
13. Untuk semua pihak yang belum disebutkan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, penulis ingin mengucapkan maaf dan terima kasih sebesar-besarnya.

**Terima Kasih buat semuanya dan Tuhan memberkati kita semua selanjutnya,  
amin**

**Jakarta, 9 Agustus 2012**

**Penulis**

**Enda Friska Pebriani Sembiring, ST**

## DAFTAR ISI

<i>ABSTRACT</i>	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Rumusan Masalah .....	7
1.4. Tujuan Penelitian .....	8
1.5. Manfaat dan Kegunaan .....	8
BAB II : DESKRIPSI PERUSAHAAN	
2.1. Sejarah Singkat .....	10
2.2. Visi .....	11
2.3. Misi .....	12
2.4. Motto .....	12
2.5. Struktur Organisasi .....	12
2.6. Sumber Daya Manusia .....	17
2.7. Proses Bisnis PT. PLN (Persero) .....	19



## BAB III : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

3.1. Kajian Pustaka .....	21
3.1.1. Kepemimpinan .....	21
3.1.1.1. Gaya Kepemimpinan .....	24
3.1.1.2. Tugas dan Peranan Pemimpin .....	30
3.1.2. Motivasi .....	34
3.1.2.1. Pengertian Motivasi .....	35
3.1.2.2. Model Pengukuran Motivasi .....	36
3.1.3. Kinerja .....	42
3.1.3.1. Alasan perlu mengetahui kinerja pegawai .....	42
3.1.3.2. Defenisi kinerja .....	42
3.1.3.3. Penilaian Kinerja .....	47
3.2. Penelitian Terdahulu .....	51
3.3. Kerangka Pemikiran .....	51
3.3.1. Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja ..	52
3.3.2. Hubungan antara motivasi terhadap kinerja .....	53
3.3.3. Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara bersama-sama .....	54
3.4. Hipotesis .....	55

## BAB IV : METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Objek Riset .....	56
4.1.1. Tempat dan waktu Penelitian .....	56
4.2. Metode Riset .....	56
4.2.1. Metode Penelitian Yang dilakukan .....	56
4.3. Populasi dan Sampel .....	57

4.3.1. Populasi .....	57
4.3.2. Sampel .....	57
4.4. Metode Analisis Data .....	58
4.5. Metode Pengumpulan Data .....	60
4.5.1. Instrumen Penelitian .....	60
4.6. Variabel dan operasionalisasi .....	61
4.7. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	66
4.7.1. Uji Validitas .....	66
4.7.2. Uji Reliabilitas Instrumen .....	67
4.7.3. Uji Asumsi Klasik .....	70
4.7.4. Regresi Linear .....	75
4.7.5. Regresi Linear Berganda .....	75
4.8. Uji Hipotesis .....	76
4.8.1. Uji F .....	76
4.8.2. Uji t .....	77
4.8.3. Koefisien Determinasi .....	77

## BAB V : HASIL DAN ANALISA

5.1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	79
5.1.1. Pendidikan .....	80
5.1.2. Jenis Kepegawaian .....	80
5.1.3. Jenis Kelamin .....	80
5.1.4. Usia .....	80
5.2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen.....	81
5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Pada PT. PLN (Persero) Area Cikupa .....	82
5.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Motivasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Cikupa .....	84

5.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja	
Pegawai PT. PLN (Persero) Area Cikupa .....	85
5.3. Pengujian Normalitas Data Variabel .....	87
5.4. Pengujian Hipotesis .....	89
5.4.1. Pengujian Hipotesis Pertama .....	91
5.4.2. Pengujian Hipotesis Kedua .....	95
5.4.3. Pengujian Hipotesis Ketiga .....	100
5.4.4. Uji Asumsi Klasik .....	105
5.5. Matrik Korelasi .....	110
5.5.1. Matrik korelasi variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja .....	110
5.5.2. Matrik korelasi variabel Motivasi terhadap kinerja .....	112

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan .....	114
6.2. Saran .....	115

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Proses bagaimana Pemimpin membuat Perubahan	24
Gambar 3.2. Tugas Seorang Pemimpin	32
Gambar 3.3. Peran seorang pemimpin	33
Gambar 3.4. Penilaian Kinerja	49
Gambar 3.5. Kerangka Pemikiran	55
Gambar 4.1. Model Penelitian Normal P-P Plot	73
Gambar 5.1. Asumsi Normalitas	107
Gambar 5.2. Asumsi Heteroskedastisitas	108

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Target Kerja 3 Tahun	6
Tabel 1.2. Target Kerja 6 Bulan	6
Tabel 2.1. Peringkat pegawai berdasarkan tingkat pendidikan	17
Tabel 2.2. Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kepegawaian	18
Tabel 2.3. Jumlah Pegawai berdasarkan Peringkat dan jenis kelaminnya	18
Tabel 2.3. Jumlah Pegawai berdasarkan Usia Pegawai	19
Tabel 3.1. Penelitian terdahulu	51
Tabel 4.1. Variabel operasional	63
Tabel 4.2. Kriteria Reliabilitas	69
Tabel 5.1. Prospektif Data Diri Responden	79
Tabel 5.2 . Nilai Koefisien Korelasi Kepemimpinan	82
Tabel 5.3. Reliabiliti Statistic	82
Tabel 5.4. Nilai Koefisien Korelasi Motivasi	84
Tabel 5.5. Reliability Statistics	85
Tabel 5.6 . Nilai Koefisien Korelasi	86
Tabel 5.7 . Reliability Statistics	86
Tabel 5.8 . Uji Kolmogorov-Smirnov Untuk Instrument Penelitian	88
Tabel 5.9. Hasil Analisis Nilai Korelasi dan Nilai Determinan	90

Tabel 5.10. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	92
Tabel 5.11. Hasil Uji Anova Kepemimpinan Terhadap Kinerja	94
Tabel 5.12. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	97
Tabel 5.13. Hasil Uji Anova Motivasi Terhadap Kinerja	98
Tabel 5.14. Nilai Korelasi dan Nilai Determinan Variabel	100
Tabel 5.15. Analisis Regresi Linier Berganda	102
Tabel 5.16. Hasil Uji Anova Kepemimpinan Dan Motivasi Secara Bersama Sama Terhadap Kinerja	103
Tabel 5.17. Nilai Collinierity Statistics	106
Tabel 5.18. Nilai Durbin Waston Untuk Ketiga Variabel	109
Tabel 5.19. Matrik Korelasi Kepemimpinan	110
Tabel 5.20. Matrik Korelasi Motivasi	112