

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PT PLN PERSERO
RAYON AMPERA PALEMBANG**

**OLEH
MESSY YULANDARI
NIM 322015019**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JANUARI 2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR PT PLN PERSERO
RAYON AMPERA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Unniversitas
Muhammadiyah Palembang Untuk
memenuhi salah satu persyaratan
Dalam menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan**

Oleh

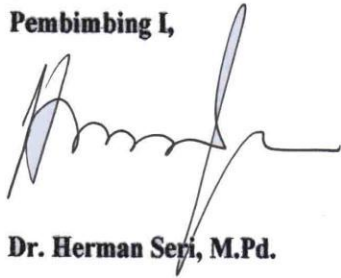
**Messy Yulandari
NIM 322015019**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JANUARI 2020**

Skripsi oleh Messy Yulandari ini telah di periksa dan disetujui untuk diuji

Palembang, 10 Januari 2020

Pembimbing I,



Dr. Herman Sepi, M.Pd.

Palembang, 10 Januari 2020

Pembimbing II,



Dr. Hj. Herasni Yaman, M.M

Skripsi oleh Messy Yulandari telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 10 januari 2020

Dewan Penguji:



Dr. Herman Seri, M.Pd. Ketua



Dr. Hj. Herasni Yaman, M.M. Anggota



Dra. Rytha Petrossky, M.Si. Anggota

**Mengetahui
Ketua Program Studi
Administrasi Pendidikan,**



Samsilayurni, S.Pd., M.Si.

**Mengesahkan
Dekan
FKIP UMP,**



Dr. H. Rusdy AS, M.Pd.

**SURAT KETERANGAN PERTANGGUNGJAWABAN
PENULISAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Messy Yulandari

NIM : 322015019

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang telah saya buat ini benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan barang jiplakan).
2. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya menanggung resiko sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipertanggungjawabkan.

Palembang, Januari 2020

Yang menerangkan

hasiswa yang bersangkutan



Messy Yulandari

NIM: 322015019

HALAMAN PERSEMBAHAN

Motto : “Sebuah permata tidak akan dapat dipoles tanpa gesekan”.

Pertama-tama, tiada kata yang mampu terucap kecuali alhamdulillah rabbi"aalamiin „alaa kulli haal. Rabb, atas semua nikmat yang telah Engkau berikan maka hamba persembahkan rasa syukurku kepada-Mu. Kedua, shalawat dan salam senantiasa tercurah pada Rasulullah Muhammad Saw, keluarganya, para sahabat, dan orang-orang menyanyanginya. Mereka adalah inspirator dan teladan setiap jejak langkah yang terayun dari setiap jalan yang penulis lalui.

Selanjutnya, Skripsi ini penulis persembahkan:

- ♥ *Teruntuk kedua orang tuaku Bapak Yudi Alfian dan Ibu Nurjanah yang senantiasa memberikan keikhlasan moril maupun materil serta memberikan motivasi dalam perjalanan kelahiran skripsi ini. Semoga Allah menghadiahkan Syurga-Nya kepada kalian.*
- ♥ *Bapak Dr. Herman Seri, M.Pd dan Ibu Dr.Hj. Herasani Yaman,.MM sertra Ibu Samsila Yurni S.Pd., MSi yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis*
- ♥ *Teruntuk Muhammad Ridho terimakasih karna telah menemaniku membuat skripsi dan membantu moril maupun materil serta memberikan motivasi dalam perjuangan skripsiku.*
- ♥ *Untuk Papa Amir Hassan dan mama Samsila yang senantiasa menyakinkanku setiap langkah kakiku. Serta seluruh Keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih atas segala do" a yang telah dipanjatkan untuk keberhasilan ananda.*
- ♥ *Teruntuk Saudara dan Saudari terimakasih telah banyak memberiku motivasi serta semangat selama ini dan selama hidupku*
- ♥ *Sahabat seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi Serta Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Administrasi Pendidikan angkatan 2015.*
- ♥ *Almamaterku♥.*

ABSTRAK

Yulandari, Messy. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang..* Skripsi, Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Sarjana (S1) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (I) Dr. Herman Seri, M.Pd (II) Dr. Hj. Herasni Yaman,.MM

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Karyawan

Berdasarkan pengamatan masih ada diantara karyawan-karyawan di PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang yang Motivasi kerjanya rendah , apakah hal ini disebabkan oleh Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan belum sesuai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT.PLN persero Rayon Ampera Palembang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode korelasi. Analisis data yang digunakan adalah uji signifikan (Uji t) Berdasarkan analisis penelitian, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r_{hitung} = 0.697$ dengan koefisien determinasi yaitu 48,5%. Berdasarkan (uji t) didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.676 > 1.677$. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang. Artinya semakin baik penerapan Gaya Kepemimpinan yang dilaksanakan maka semakin baik pula tingkat Motivasi kerja pegawai dan begitu pun sebaliknya jika penerapan Gaya kepemimpinan tidak baik maka tingkat motivasi kerja pegawai akan menurun karena sangat berpengaruh pada Motivasi karyawan. Saran bagi pihak PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu cara untuk meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai dalam bekerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang”. Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat penyelesaian Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang.

Peneliti ucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Sehubungan dengan itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Rusdy A. Siroj, M.Pd selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Samsilayurni, S.Pd., M.Si. selaku Kepala Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Pembimbing kedua.
3. Bapak Dr. Herman Seri, M.Pd, selaku pembimbing pertama di mana atas bimbingan, dorongan serta kesabaran bapak sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dr.Hj.Herasni Yaman,.MM selaku pembimbing kedua dimana atas bimbingan, dorongan serta kesabaran ibu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini
5. Kepada Manager KSA , selaku kepala cabang PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang terimakasih sudah banyak membantu proses penulisan ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak /Ibu dosen Progam Studi Administrasi pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis.
7. Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, keberhasilan yang peneliti capai salah satunya karena doa orang tua.

Serta semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa di tulis satu persatu.

Akhir kata penulis ucapkan mudah-mudahan skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Palembang, 10 Januari 2020

Penulis,

Messy Yulandari

NIM.32 201519

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT KETERANGAN PERTANGGUNG JAWABAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAN	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABELxii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Hipotesis	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Ruang Lingkup Penelitian	7
G. Definisi Istilah atau Definisi Operasional	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Gaya Kepemimpinan	9
1. Pengertian Kepemimpinan.....	9
2. Teori Kepemimpinan	10
3. Unsur-Unsur Kepemimpinan	12
4. Pengertian Gaya kepemimpinan	13
5. Jenis Gaya Kepemimpinan	14
6. Gaya kepemimpinan Berbasis Emosional.....	16
7. Fungsi Gaya Kepemimpinan.....	17
8. Perilaku Kepemimpinan.....	19
9. Indikator Gaya Kepeimpinan.....	20

B.	Motivasi Kerja.....	23
1.	Pengertian Motivasi.....	23
2.	Jenis-Jenis Motivasi	24
3.	Faktor yang mempengaruhi Motivasi	26
4.	Pengertian Kerja	27
5.	Pengertian Motivasi Kerja	28
6.	Indikator Motivasi Kerja.....	29
C.	Kerangka Pikir.....	33
BAB III METODE PENELITIAN		35
A.	Rancangan penelitian.....	35
B.	Populasi dan Sampel.....	36
1.	Populasi	36
2.	Sampel.....	37
C.	Instrumen Penelitian	37
D.	Pengumpulan Data	39
1.	Observasi	39
2.	Kuesioner (Angket).....	40
E.	Teknik Uji Coba Instrumen	40
1.	Uji Coba Validitas	40
2.	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	45
F.	Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
A.	Hasil Penelitian.....	50
B.	Uji Regresi Sederhana	81
C.	Koefisien Determinasi	83
D.	Uji Hipotesis.....	83
E.	Pembahasan	84
BAB V PENUTUP		87
A.	Kesimpulan.....	92
B.	Saran	92
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Populasi Penelitian	36
3.2 Sampel Penelitian.....	37
3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan.....	38
3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja.....	39
3.5 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	42
3.6 Hasil Uji Validitas Item Variabel X.....	43
3.7 Hasil Uji Validitas Item Variabel Y	44
3.8 Tingkat Keterandalan Instrumen Penelitian	46
3.9 Pengujian Reliabilitas Kuesioner (X).....	47
3.10 Pengujian Reliabilitas Kuesioner (Y).....	47
4.1 Hasil Skor Pernyataan Variabel (X) dan Variabel (Y).....	50
4.2 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.1	52
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.2	53
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.3	54
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.4	55
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.5	56
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.6	57
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.7	57
4.9 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.8	58
4.10 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No. 9	58
4.11 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No. 10	59
4.12 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.11	60
4.13 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.12	61

4.14 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No. 13	61
4.15 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.14	62
4. 16 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.15	63
4.17 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.16	63
4.18 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.17	64
4.19 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.18	65
4.20 Distribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No.19	65
4.21 Ditribusi Frekuensi Variabel X Kuesioner No. 20	66
4.21 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.1	69
4.22 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.2	70
4.23 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.3	70
4.24 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.4	71
4.25 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.5	71
4.26 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.6	72
4.27 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.7	72
4.28 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.8	73
4.29 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.9	73
4.30 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.10	74
4.31 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.11	75
4.32 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.13	75
4.33 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.14	76
4.34 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.15	76
4.35 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.16	77
4.36 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.17	77
4.37 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.18	78
4.38 Distribusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.19.....	78
4.39 Distibusi Frekuensi Variabel Y Kuesioner No.20.....	79

4.39 Hasil Uji Regresi Linear SederhanaNo.21	82
4.40 Hasil Koefisien DeterminasNo.22.....	83
4.41 Hasil Uji-t.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Daftar Pengajuan Judul Mahasiswa	94
Surat Keterangan Permohonan Riset dari FKIP UMP	92
Surat Keterangan Selesai Penelitian di PT Pln Persero Rayon Ampera Palembang .	93
Surat Keputusan Dekan.....	94
Surat Keterangan Pertanggung jawaban Penulisan Skripsi	95
Surat Persetujuan Ujian Skripsi	96
Bukti Bimbingan Skripsi	97
Bukti Bimbingan Proposal	98
Bukti Telah Memperbaiki Proposal	99
Kartu Laporan Kemajuan Bimbingan Skripsi.....	100
Angket Penelitian Variabel X	101
Angket Penelitian Variabel Y	102
Undangan seminar Proposal	103
Surat Permohonan Skripsi	104
Persetujuan skripsi	105
Tabel r (Koefisiensi Korelasi Sederhana)	107
Kritik “t Taraf siginifikasi	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin. Untuk memimpin suatu perusahaan sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang ideal. Ciri dari Seorang pemimpin cenderung memiliki dan menjadi contoh persyaratan kualitas yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kegagalan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan sangat tergantung kepada kemampuan pemimpin dalam mengatur dan mengendalikan roda kepemimpinannya. Pemimpin dalam mengatur dan mengendalikan roda kepemimpinannya. Pemimpin mempunyai andil yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin peran kunci dalam memformulasikan strategi perusahaan, sehingga peranannya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu sangat berpengaruh besar terhadap motivasi kerja anggota (bawahnya), sebagaimana Mangkunegara (2011:101) mengatakan bahwa pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang di inginkan bawahan, pemimpin akan memotivasi pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan

manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya dalam kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Gaya kepemimpinan ialah yang membahas tentang bagaimana pemimpin memperlakukan orang lain, bagaimana energi yang dimiliki seorang pemimpin itu, bagaimana pula gairah seorang pemimpin terhadap apa yang ia yakini, termasuk kemampuan sang pemimpin untuk mengilhami orang lain agar bersedia mengikutinya. Pemimpin harus pandai untuk mendengarkan, ia juga harus mampu mengendalikan egonya, tetapi hal ini bukan berarti menyembunyikan kepercayaan diri mereka, meskipun ia harus rendah hati dan jiwa.

Sebaiknya seorang pemimpin harus bisa memahami sifat dan cara memotivasi para karyawannya, agar karyawannya mau melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya untuk dikerjakan sebaik-baiknya. Memotivasi diartikan sebagai faktor

yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu.

Memotivasi membahas persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan memotivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai.

Pemimpin juga perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi dan pembangkitan motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan memotivasi yang bersifat positif dan negatif yang dapat digunakan seorang pemimpin agar karyawan mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Maka setiap perusahaan dituntut menyusun sebuah kerangka yang tepat bagaimana motivasi itu dapat dilakukan pada setiap individu yang terlibat didalamnya. Karena motivasi merupakan tugas penting pemimpin untuk mengimplementasikannya kepada seluruh karyawan. Motivasi juga dapat

membentuk suatu pencapaian tujuan melalui mobilitas sumber daya manusia antara lain ditentukan oleh ketepatan dalam menyusun kerangka motivasi.

Salah satu organisasi terbesar yang ada di Indonesia yang berada dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Pembangkit Listrik Nasional (Persero) yang dimana dahulunya perusahaan umum ini telah beralih keperusahaan perseroan sejak tahun 1994. PT PLN (Persero) telah banyak dipimpin oleh orang-orang yang memiliki intelektual dan kredibilitas yang tidak diragukan lagi. Salah satu mantan petinggi PT.PLN (Persero) yang kini menjadi salah satu Menteri Kabinet Bersatu jilid II yaitu Dahlan Iskan. Dahlan Iskan bukan seorang yang ahli dalam kelistrikan akan tetapi seorang wartawan dan entrepreneur (Jawa Pos) yang dulunya ditunjuk sebagai CEO PLN, Dahlan Iskan selalu menggunakan logika *commonsense* dalam menyelesaikan persoalan. Dengan gayanya yang sangat sederhana dan mudah dimengerti dan dapat menjadi inspirasi perubahan bagi seluruh pegawai PLN untuk menjadi yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan energi di Daerah dan seluruh Indonesia.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam penganan listrik terhadap seluruh masyarakat Indonesia. Sebagai BUMN yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap sendi hidup masyarakat Indonesia. PLN selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pelanggannya, hal ini membuat posisi PLN sangat peka terhadap perlakuan pelanggan. Sehingga perusahaan dituntut untuk mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan agar mendapatkan loyalitas terhadap

perusahaan . Selain itu PLN juga dituntut untuk memberikan motivasi terhadap pengawainya untuk menciptakan kinerja yang maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Motivasi Pemimpin terhadap karyawanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seseorang pemimpin yang dapat menggerakkan secara benar bawahnya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap perilaku dan memotivasi pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami berapa besar peranan kepemimpinan dalam memotivasi pegawai dalam rangka untuk mencapai tujuan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang maka penelitian ini mencoba mengangkat topik penting dalam judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Ampera”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : “Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PT.PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan penulis ini adalah “Untuk mengetahui Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT.PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang”.

D. Hipotesis

Adapun hipotesis yang peneliti kemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Ha : Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor PLN (Persero) Rayon Ampere Palembang .
2. Ho : Tidak Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor PLN (Persero) Rayon Ampere Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian serta penyusunan skripsi ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dalam melakukan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan atau wawasan tentang gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap motivasi pegawai di kantor.

2. Bagi Pimpinan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja yang ada di dalam diri pegawai sehingga tujuan suatu perusahaan akan tercapai dengan baik dan dapat menjadi pemimpin yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala pimpinan

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh karyawan dalam menjalankan tugas, agar dapat menjadi karyawan yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya .

F. Ruang Lingkup Penelitian dan Keterbukaan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang akan diteliti, pembahasan masalah, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian.

1. Variabel (X) Gaya Kepemimpinan
2. Variabel (Y) Motivasi Kerja
3. Subjek yang diteliti Pimpinan PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang
4. Tempat penelitian di PT PLN Persero Rayon Ampera Palembang

G. Definisi Oprasional

1. Gaya Kepemimpinan : Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku para pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan yang telah di tetapkan.2.
2. Motivasi : Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian prilaku manusia dengan mempertimbangkan arah dan ketekunan untuk pencapaian tujuan yang di inginkan dan elemen yang terkandung dalam motifasi yaitu untuk membangkitkan, mengarahkan usaha dan upaya yang dilakukan seseorang dengan tujuan yang inginkan dari suatu perusahaan dan organisasi yang terkait.

3. Kerja : Kerja yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh gaji/ upah.
4. Motivasi Kerja : Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya agar dapat memenuhi keinginannya dan kebutuhannya dengan usaha yang maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,S.(2013). *Prosedur Penelitian*.Jakarta:Rineka Cipta
- Andrew.(2017). “Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,”Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Barry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Buchari.2012. Kartono Kartini.(2011).*Peimpin Dan Kepemimpinan*.Jakarta.PT Raja Grafindo Persada.
- Davis dan Newstron.2015.Jakarta.Kepemimpinan.Alfabeta
- Dale.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia.JakartaKencana
- Dirganusa.2014.Kepemimpinan yang bermutu.Rajawali Pers
- Dimiyati. 2014. *Psikologi Pendidikan*.Jakarta Barat:Akademia Permata.
- Edi 2015 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung Kencana Media Group
- FKIP. (2018). Pedoman Penulisan Skripsi*.Palembang: FKIP UMPalembang.
- Gitosudarmo.(2017).*Manajemen Kinerja*.Depok:PT RajaGrafindo Persada
- Handoko. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Hamalik(2018).*Pemahaman Manajemen*.Jakarta.CAPS(cebter Of Academic Publishing Service)
- Hall.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung.Kencana.Media Grup
- Heidrajcham dan Husnan (2014).*Manajemen Sdm*.Jakarta.Bumi Aksara
- Makawimbang,Jerry.2014.Jakarta.Kepemimpinan yang Bermutu
Rajawali Pers.
- Mangkunegara.2011.*Manajemen dan Sumber Daya Manusia*.
Bogor.ITB Pers.
- Nanang.2019.*Manajemen SDM dan Karyawan*.Jakrta.AHI.
- Onong. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

- Satya. 2017. *Fundamental of Financial Management (Dasar-Dasar Manajemen Keuangan)*. Buku 1 dan 2. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardirman. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta
- Subroto.2012. Jakarta Barat.Manajemen Intepersonal. Rineka Cipta
- Sondang,P Siagian.2014.Jakarta.Kepemimpinan Yang Bermutu
- Sondang, P Siagian.2014.Jakarta Teori Kepemimpinan.Rineka Cipta
- Sugiyarso.2013 *Kamus Sosiologi*.Jakarta: Royandi.
- Sugiyono.2017.*Metode Penelitian Pendidikan(pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2010.*Statistik Untuk Penelitian*.Bandung.Alfabeta
- Suharismi.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sumitro.2013.Pengantar Ilmu Manajemen SDM.Jakarta Barat.Alfabeta
- Ranupandjojo.2013.Motivasi Kerja. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan:Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja.Rosdakarya.
- Ridward (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*.Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Robbins .2013. *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan.Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind.Jakarta
- Rukky.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung.Alfabeta
- Usman.2016.Jawa tengah.eknik Kepemimpinan.Bina Aksara
- Wahab (2014). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta :Prenadamedia Group.
- Wahyusumijo.2014.Kepemimpinan yang Bermutu : Rajawali Pers.
- Dimyati.dkk.Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja.2014.
<https://www.google.com/search?q=jyurnal+tentang+interpersonal&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b>.Diakses pada tanggal 7 November 2019.Pukul 00.21,hari kamis

Irzal.2016.Skripsi Peran pimpinan dalam kinerja di suatu perusahaan. 6 maret 2018.
<https://core.ac.uk/download/pdf/154927172.pdf>. diakses pada tanggal 6 Desember
2019. Pukul 23.55, hari Jumat.

JurnalLuli.Yunus.Leadership Mode.Malang.2013
1.<https://www.google.com/search?q=jurnal+tentang+interpersonal&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b> jurnalskripsikepemimpinan.pdf.Diakses Pada tanggal
7 november 2019.pukul 00.27.hari kamis

Siswandi.Pengaruh gayaKepemimpinan.Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan.Eprints.dinus.ac.id/12350.pdf(diakses 03 november 2019)