

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UNIT INDUK
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN, PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Indah Nurcahyanty

NIM : 212014334

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UNIT INDUK
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN, PALEMBANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Indah Nurcahyanty

NIM : 212014334

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Nurcahyanty

NIM : 212014334

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini. -

Palembang, 2019



6000
INDAH NURCAHYANTY

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

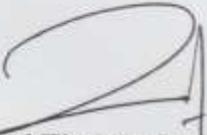
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

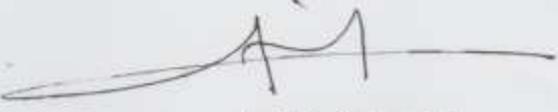
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi
Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera
Bagian Selatan, Palembang.
Nama : Indah Nurcahyanty
Nim : 212014334
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

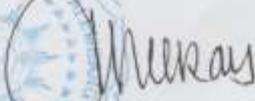
Pembimbing I,

Pembimbing II,


Wani Fitriah, S.E, M.Si
NIDN : 0228016501


Amidi, S.E, M.Si
NIDN : 0229056502

Mengetahui
u.b.Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si
NIDN: 0216057001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO :

"Never Forget Who Was With You From The Start"

Dengan mengucap rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT.

Kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi :

- Kedua orang tuaku Uripto dan Sri Wahyuni Rahayu, yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan materil dan moril demi tercapainya cita-citaku.
- Saudara laki-lakiku Muhammad Saeed Hudaifi.
- Bapak / Ibu dosen, dan semua orang yang mendidik dan menasihati ku terutama pembimbing yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si dan Bapak Amidi, S.E, M.Si.
- Seorang Terkasih
- Rekan Seperjuangan
- Almamater kebanggaanku



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-NYA yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan, Palembang.

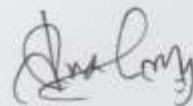
Penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Uripto dan Ibunda Sri Wahyuni Rahayu terima kasih atas doa dan pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai kuliah demi mendapatkan gelar sarjana. Jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi saya akan berusaha untuk menjadi anak yang sukses dan bisa membanggakan kalian berdua. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si Selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai skripsi ini
5. Bapak Amidi, S.E, M.Si Selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai skripsi ini

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi
7. Teman-teman SD, SMP, SMA Kuliah yang telah mensupport ku untuk mendapatkan gelar sarjana, tanpa kalian ini tidak ada artinya
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang selalu ada dibelakangku yaitu : Tria Ardita, Elin, Jannatul Intan, Chico Tiarizani, Charlie Chandra
9. Kepada yang selalu menjadi penyemangat Ricci Chandra

Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kata kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, 2019



Indah Nurcahyanty

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN.....	i
JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Masalah	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	8
A. Kajian Kepustakaan	8
1. Landasan Teori.....	8
a. Kinerja Karyawan.....	8
1) Definisi Kinerja	8
2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
3) Indikator Kinerja Karyawan	10
b. Kepemimpinan	11
1) Definisi Kepemimpinan.....	11
2) Tujuan Kepemimpinan	12
3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	12
4) Indikator Kepemimpinan	13

c. Motivasi Karyawan.....	15
1) Definisi Motivasi Karyawan	15
2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan.....	15
3) Tujuan Motivasi Karyawan.....	16
4) Indikator-indikator Motivasi Karyawan.....	16
B. Penelitian Sebelumnya	17
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Lokasi Penelitian	22
C. Operasional Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampel	23
E. Data yang Diperlukan.....	26
F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Hasil Penelitian.....	33
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
2. Uji Instrumen	35
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	37
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	41
5. Gambaran Umum Indikator Penelitian.....	45
6. Proses Pengujian.....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
1. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	54
2. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan	56
a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	56
b. Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Data Hasil Kuisisioner	4
Tabel III. 1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator Variabel	23
Tabel III. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	25
Tabel IV. 1 Uji Validitas	36
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	37
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel IV. 7 Kinerja Karyawan	42
Tabel IV. 8 Kepemimpinan	43
Tabel IV. 9 Motivasi Karyawan	44
Tabel IV. 10 Analisis Regresi Linier Berganda	49
Tabel IV. 11 Uji F	51
Tabel IV. 12 Uji t	52
Tabel IV. 13 Uji Koefisien Determinasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuisisioner
- Lampiran 3 Tabulasi Kuisisioner
- Lampiran 4 Hasil Kuisisioner
- Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Realibilitas
- Lampiran 6 Uji F, Uji t, Uji r^2
- Lampiran 7 Tabel F
- Lampiran 8 Tabel t
- Lampiran 9 Tabel r^2
- Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Lembar Pengessahan Skripsi
- Lampiran 12 Surat Riset
- Lampiran 13 Sertifikat TOEFL
- Lampiran 14 Sertifikat Hafalan Surat-surat pendek
- Lampiran 15 Plagiarism
- Lampiran 16 Biodata Penulis
- Lampiran 17 Jurnal

ABSTRAK

Indah Nurcahyanty / 212014334 / 2019 / Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, Palembang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan dengan sampel 60 responden. Penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 0,471 + 0,325 X_1 + 0,499 X_2$ artinya kepemimpinan dan motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terjadi peningkatan pada kepemimpinan dan motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya kepemimpinan dan motivasi karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel kepemimpinan dan motivasi karyawan mampu berkontribusi menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 75,2%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Indah Nurcahyanty/212014334/2019/The Effect of Leadership and Employee Motivation on Employee Performance at PT. PLN Southern Sumatra Main Generation Unit, Palembang

This study was conducted to determine the effect of leadership and employee motivation on employee performance at PT. PLN Southern Sumatra main generation unit, Palembang. Population in this study was 150 employees with a sample of 60 respondents. This study was obtained through a research questionnaire that was filled out by respondents who had been determined. Data analysis method used was a multiple linear regression analysis method. Result of multiple linear regression analysis showed the regression equation: $Y = 0.471 + 0.325 X_1 + 0.499 X_2$ meant that leadership and employee motivation had a positive effect on employee performance, if there was an increase in leadership and employee motivation, employee performance would increase, and conversely leadership and employee motivation decreased the employee performance would be low. Test result of determination coefficient showed leadership variables and employee motivation could contribute to explain the changes that occurred in employee performance by 75.2%.

Keywords: Leadership, Employee Motivation, and Employee Performance

PENGESAHAN

NO. 521 /Abstract/LB.UMP/VIII / 20 19

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini masih menjadi perbincangan yang hangat baik bagi masyarakat, pemerintah maupun organisasi dan perusahaan. Bagi suatu perusahaan masalah sumber daya manusia menjadi sorotan yang patut dipertimbangkan karena akan berpengaruh apakah dapat bertahan di era globalisasi ini. Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pada sebuah perusahaan pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan kerja dan motivasi karyawan.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Menurut Obiwuru dalam Muhammad Busro (2018:216) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Susatyo Herlambang (2014:59) motivasi adalah dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk berpartisipasi dalam organisasi dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri. Setiap

tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup.

Begitu pula dengan PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, Palembang merupakan salah satu unit pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai serta melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi yang sehat, memperhatikan kepentingan stake holder serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Pelaksanaan kerja belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih seringnya terjadi gangguan penyulang dan trafo sehingga mengakibatkan pemadaman listrik bergilir. Gangguan penyulang dan trafo itu juga yang menyebabkan keterlambatan suatu proyek dalam perusahaan tersebut. Terkait dengan permasalahan yang terjadi, maka dalam penelitian ini akan menyoroiti aspek kinerja karyawan. Berikut ini hasil kuisisioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun di PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, Palembang dari 60 responden.

Tabel I. 1 Data Hasil Kuisisioner

No	Keterangan	Baik	Tidak baik	Total responden
1	Visioner pimpinan	3	4	7
2	Bimbingan pimpinan	3	5	8
3	Komunikasi pimpinan dan karyawan	5	6	11
4	Motivasi dalam balas jasa	3	5	8
5	Apresiasi dari pimpinan	3	5	8
6	Pengakuan dari pimpinan	4	6	10
7	Pekerjaan karyawan	3	5	8

Sumber: Kuisisioner Responden, 2018

Dari data kuisisioner diatas, kepemimpinan dan motivasi merupakan variabel yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Menurut informasi yang didapat kepemimpinan mengalami masalah dalam hal visioner, demokratis dan komunikasi dengan karyawan.

Permasalahan visioner dilihat dari pola mengarahkan pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Arahan yang diterima karyawan kurang lengkap dan sedikit akibatnya informasi yang disampaikan pimpinan terkadang tidak dimengerti oleh karyawan secara jelas. Selanjutnya dilihat dari permasalahan dimana pimpinan kurang mengizinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan kerja karyawan dan pimpinan kurang mendengarkan ide ataupun saran dari karyawan. Keputusan yang pimpinan ambil hanya sepihak tanpa mendengarkan saran dari para karyawan terlebih dahulu. Setiap pekerjaan yang karyawan kerjakan sangat kurang dihargai oleh pimpinan

yang mengakibatkan karyawan malas untuk melanjutkan pekerjaan mereka dan potensi diri mereka tidak berkembang. Adanya kesenjangan komunikasi juga merupakan salah satu masalah dalam kepemimpinan. Kesenjangan komunikasi disebabkan pimpinan tidak memberikan perintah atau arahan kepada karyawan secara langsung pada saat kegiatan operasional, sehingga tidak dapat melakukan evaluasi kinerja karyawannya secara langsung. Pimpinan juga kurang melakukan interaksi bertatap muka dengan karyawan untuk menjelaskan suatu proyek pekerjaan mengakibatkan karyawan merasa canggung untuk bertemu langsung dengan pimpinan mereka. Pimpinan terkadang juga tidak melakukan pengawasan kerja secara langsung yang mengakibatkan sesama karyawan kebingungan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dan membuat pekerjaan menjadi tidak selesai pada waktu yang ditentukan.

Permasalahan lain yang ditemukan didalam perusahaan adalah motivasi karyawan untuk mencapai posisi strategis dalam perusahaan. Masalah yang terjadi dalam motivasi diantaranya balas jasa, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan atas pekerjaan karyawan. Pertama dilihat dari pimpinan yang tidak memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerjanya mengakibatkan karyawan tidak termotivasi untuk menjalankan tugasnya. Selanjutnya yang kedua dilihat dari prestasi kerja karyawan, pemimpin kurang mengizinkan karyawan untuk mengembangkan potensi pada diri karyawan mengakibatkan prestasi karyawan tidak berkembang. Permasalahan selanjutnya dilihat dari pengakuan atasan dimana pekerjaan karyawan tidak mendapatkan pujian dari pimpinan atas apa yang karyawan kerjakan mengakibatkan karyawan merasa tidak diakui oleh

atasan mereka. Tidak adanya pujian dari pimpinan atas pekerjaan yang dikerjakan membuat karyawan menjadi malas mengerjakan tugas mereka akibatnya pekerjaan yang dikerjakan menjadi terbengkalai dan tidak selesai pada waktu yang ditentukan. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kinerjanya dan karyawan tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan, Palembang?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan atau motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan, Palembang?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan, Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan atau motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan, Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.
2. Bagi Almamater
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/mahasiswi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki topik relatif sama.
3. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan dan referensi tambahan untuk kemajuan perusahaan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan, Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Akhmad Fydayeen, Masjaya, dan Cathas Teguh Prakoso. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda (online), ([http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2016/10/jurnal%20akhmad%20fydayeen%20\(10-21-16-01-26-21\).pdf](http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2016/10/jurnal%20akhmad%20fydayeen%20(10-21-16-01-26-21).pdf))
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Eko Yuliawan. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung. *Jurnal Wika Ekonomi Mikroskil*, (online), (<https://www.mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem/article/view/58/47>)
- Feriyanto, Andri dan Triana Endang Shyta. (2015). *Pengantar Manajemen*. Cetakan ke-1. Mediaterra.
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Goysen Publishing.
- Kamir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Rion Wishbay & Kurniawaty Fitri. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, (online), (<https://media.neliti.com/media/publications/8730-ID-pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-dinas-perhubung.pdf>)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Yulk, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta : PT. Indeks.s