

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI PADA PT. MEGA PILAR MAS DI TANGERANG

Helda Yusita<sup>1</sup>, Kristina Tini<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

[helda\\_yusita@stie-triguna.ac.id](mailto:helda_yusita@stie-triguna.ac.id)<sup>1</sup>, [kristina\\_tini@stie-triguna.ac.id](mailto:kristina_tini@stie-triguna.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT Mega Pilar Mas Tangerang (Dibimbing oleh H. Mappamiring dan Nurbiah Tahir) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di PT Mega Pilar Mas Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di PT Mega Pilar Mas Tangerang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT Mega Pilar Mas Tangerang yaitu sebanyak 40 orang. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,633. Dari besar pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square 0,385 atau 38,5% besar pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data statistik Anova digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai Fhitung = 25,441 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari < 0,05 maka variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PT Mega Pilar Mas Tangerang Kabupaten Enrekang. Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Setiap Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya yang dimiliki Perusahaan, terdapat sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan Perusahaan yaitu sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam Perusahaan karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas dalam Perusahaan.

Hal ini dapat dimengerti karena material, mesin, dan metode tidak dapat digerakkan tanpa adanya manusia. Mengelola sumber daya manusia yang ada disuatu Perusahaan tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda.

Untuk menyatukan banyak karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai suatu tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin. Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan di kehidupan dalam perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para pegawai.

Melihat keterkaitan antara sumber daya manusia, organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja menjadikan kepemimpinan begitu penting dalam suatu organisasi sehingga penetapan pimpinan atau jabatan pimpinan tinggi harus memiliki kriteria-kriteria khusus hal

ini mendasari lahirnya undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dimana pada Bab V ketentuan umum pasal 19 ayat (3) berbunyi :

Untuk setiap jabatan pimpinan tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualitas, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak dan jabatan dan integritas, dan persyaratan lain yang dibutuhkan.

Dalam suatu Perusahaan kepemimpinan, juga dipandang sebagai bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku. Namun kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Setiawan dan Muhith:2013). Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat (Resources) yang tersedia bagi suatu organisasi (Siagian 2003:5). Dari dua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang dan sebagai penggerak dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Gibson motivasi konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada seseorang, individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Setyowati, 2013:54)

Keith Davis (2011 : 3-4) mengemukakan kepemimpinan dan motivasi dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Namun pada kenyataannya dalam suatu organisasi atau Perusahaan , motivasi kerja karyawan masih kurang didayagunakan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan . Karyawan yang mau dan mampu bekerja dengan upaya terbaiknya adalah faktor yang terpenting yang dimiliki suatu Perusahaan . Untuk karyawan seperti itu, Perusahaan harus memahami kebutuhan dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti melihat kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya sehingga seringkali lalai dan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Karena beberapa pegawai juga mengatakan bahwa pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang yang dimana pimpinan ini dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan atau saran, ide dan pertimbangan hanya ditetapkan sendiri tanpa meminta pendapat dari para anggotanya dan masih ada kepemimpinan yang biasa digunakan pimpinan yaitu kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Reza, 2010) melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap 112 pegawai pada PT. Sinar Sentosa Banja Negara, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary Adjusted R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,570 atau 57%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian Ilham Mawardi Siwesdi (2012) Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan menggunakan rumus  $Kd = r^2 \times 100\%$  menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 42,38%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Sumardianti (2016) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya

kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,748 atau 74%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Dengan masalah-masalah yang terjadi di Perusahaan menganggap penelitian ini sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Perusahaan, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan Perusahaan, agar dapat menjadi acuan bagi setiap Perusahaan.

Dalam penelitian ini pemimpin menjadi peranan penting dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya yang ditinjau dari aspek organisasi. Demikian pula yang terjadi di lingkungan. Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian yang telah peneliti kemukakan, maka judul penelitian ini adalah “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Mega Pilar Mas Tangerang ”.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah utama penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di PT Mega Pilar Mas Tangerang ?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di PT Mega Pilar Mas Tangerang ?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di PT Mega Pilar Mas Tangerang ?

#### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan PT Mega Pilar Mas Tangerang
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di PT Mega Pilar Mas Tangerang
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT Mega Pilar Mas Tangerang

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis  
Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Enrekang dalam menentukan pengaruh gaya kepemimpinan yang terkait dengan motivasi kerja pegawai yang terkait pada Perusahaan. Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi pihak PT Mega Pilar Mas Tangerang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Perusahaan nya. Sebagai bahan kajian atau studi banding bagi kantor daerah dan pihak swasta lain yang ingin meningkatkan motivasi kerja pegawainya.
2. Manfaat Teoritis Sebagai salah satu sumber data dan informasi atau bahan referensi dasar bagi para mahasiswa dan peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian. Sebagai salah satu sumber referensi dalam diskusi, seminar, maupun pengkajian terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Sebagai salah satu sumber data, informasi, dan referensi tambahan dalam Ilmu Manajemen.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Konsep Organisasi

Organisasi yang dikemukakan oleh Rihcard L. Daft (2010) sebagai (1) entitas sosial (2) diatur oleh tujuan (3) didesain secara sengaja berupa sistem aktivitas yang terstruktur dan terkoordinasi, berhubungan dengan lingkungan eksternalnya. Robbins (2009) mendefinisikan organisasi sebagai etnis sosial yang dikoordinasi secara sadar, dengan batasan-batasan yang

relatif dapat dikenali, yang berfungsi secara terus menerus dengan dasarnya yaitu untuk mencapai tujuan bersama atau seperangkat tujuan. “Dua definisi organisasi memiliki kata kunci” etnis sosial, koordinasi, diatur, dan tujuan tertentu.”

Simon (1954) bahwa organisasi sebagai pola komunikasi yang lengkap dan hubungan-hubungan lain didalam suatu kelompok orang-orang (organization is the complex pattern of communication and other realitions in a group of human being). Dalam pemahaman bahwa dalam setiap kegiatan diperlukannya sebuah komunikasi dalam mencapai kerja sama yang baik dalam menjalankan sebuah organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan beberapa orang yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan bersama.

## 2. Prinsip-prinsip organisasi

### a. Perumusan tujuan

Secara umum, tujuan dapat diartikan sebagai hasil akhir, titik akhir atau segala sesuatu yang akan dicapai Sutarto (2002), mengartikan tujuan adalah kebutuhan manusia baik jasmani maupun rohani yang diusahakan untuk dicapai dengan kerjasama sekelompok orang. Dengan demikian ada dua unsur penting dalam pengertian tujuan tersebut: (1) hasil akhir yang diinginkan diwaktu yang akan datang dengan mana; (2) usaha atau kegiatan sekarang diarahkan. Pada saat ini, tujuan organisasi sangat erat hubungannya dengan visi dan misi. Visi adalah kondisi dimasa yang akan datang yang diinginkan dan akan dicapai oleh organisasi. Visi biasanya masih bersifat abstrak oleh karena itu agar lebih kongkrit dan mudah dicapai, maka visi dirinci kedalam misi. Tujuan dapat berupa umum atau tujuan khusus, tujuan jangka pendek atau menengah dan jangka panjang lain.

### b. Depermentasi

Depermentasi merupakan salah satu prinsip organisasi yang terkait dengan bagaimana mendesain struktur organisasi. Struktur organisasi adalah pola dan kelompok pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur ini akan sangat mempengaruhi perilaku baik individu maupun kelompok yang tergabung didalam organisasi. Setiap organisasi akan memiliki struktur organisasi pada dasarnya adalah sebuah pilihan dari berbagai macam kerangka alternatif.

### c. Pembagian Kerja

Pembagian kerja dapat dihubungkan dengan suatu organisasi dapat pula dihubungkan dengan pejabat, oleh karena itu pembagian kerja dapat diartikan dua macam (Sutarto, 2002):

1. Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu.
2. Pembagian kerja adalah rincian kerja serta peneglompokan tugas-tugas yang semacam atau erst hubungannya satu samalain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu. d. Koordinasi Setiap organisasi apapun bentuknya pasti memiliki sumber daya, proses manajemen dan tujuan. Sumber daya yang ada dimanfaatkan bagi proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada dasarnya merupakan sebuah sistem yang merupakan salah satu kesatuan dari sekian banyak satuan organisasi yang dimiliki. Agar dapat melaksanakan proses manajemen yang baik dan sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal, diperlukan sebuah integrasi . e. Pelimpahan wewenang Surtarto (2002) mendefinisikan pelimpahan wewenang sebagai penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat yang lainnya.

Rentangan Kontrol Rentangan kontrol merujuk pada berapa jumlah individu yang bertanggungjawab kepada manajer tertentu. Atau beberapa banyak orang yang dapat dicakup oleh seorang manajer. Gibso et al (1997) mengemukakan kritis dalam penetapan rentang kembali untuk mengupas pertimbangan tersebut, maka lebih dulu menegaskan

bahwa jumlah hubungan antara pribadi potensial antara seorang manajer dan bawahan meningkat geometris karena jumlah bawahan meningkat secara aritmatik.

### 3. Teori Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin dan Kepemimpinan Secara etimologi pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata pimpin (to lead) kemudian dengan menambah imbuhan (konjugasi) berubah menjadi pemimpin (leader) dan kepemimpinan (leadership). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ketaatan para pengikut bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan.

Pemimpin dan kepemimpinan tersebut bersifat universal; artinya selalu ada dan senantiasa dipergunakan pada setiap usaha bersama manusia dalam segenap organisasi melalui dari tingkat yang paling kecil dan intim yaitu keluarga, sampai ke tingkat desa, kota, negara, dari tingkat lokal, regional sampai nasional dan internasional, dimanapun dan kapanpun juga.

Secara terminologi telah banyak konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian pemimpin dan kepemimpinan. Berikut ini adalah definisi kepemimpinan menurut para ahli:

Menurut Vaitzhal Rivai (2013:3) Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Jacobs dan Jacques (Sofyandi dan Garniwa 2007:174) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk mencapai sasaran. Menurut Sondang Siagian (2014:20) Kepemimpinan merupakan inti manajemen sebagai inti manajemen kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi yang digunakan dalam organisasi, sebagaimana juga pengaruhnya terhadap efektivitas berbagai sistem lain dalam organisasi.

Menurut Rahim (2017:6) Kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu untuk menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut dengan seorang pemimpin adalah jika seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi serta melibatkan/menggerakkan orang lain atau kelompok orang itu mencapai tujuan seseorang atau kelompok dalam suatu situasi tertentu. Kepemimpinan tersebut terjadi jika didalamnya terpenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

1. Ada orang-orang atau pihak yang mempengaruhi atau menggerakkan (yang memimpin/pimpinan).
2. Ada orang-orang atau pihak yang dipengaruhi atau digerakkan untuk mencapai tujuan tertentu (yang dipimpin/bawahan).

Pengertian kepemimpinan demikian mempunyai ruang lingkup yang luas artinya bisa saja terjadi di luar organisasi/perusahaan yang tanpa dibatasi oleh aturan dan birokrasi serta tatakrama organisasi, yaitu manakala seseorang mampu mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian satu tujuan.

Dalam proses kepemimpinan manajemen dijalankan oleh para manajer pada seluruh tingkatan manajemen melalui pelaksanaan keseluruhan fungsi-fungsi manajemen. Sehingga seorang manajer bisa sebagai pemimpin yaitu pada saat manajer tersebut mampu mempengaruhi perilaku karyawan/bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seorang pemimpin belum tentu seorang manajer.

Pendekatan Studi Kepemimpinan Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli tentang kepemimpinan telah menghasilkan berbagai teori atau pendapat mengenai kepemimpinan. Teori-teori kepemimpinan tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga pendekatan dalam menjelaskan apa yang sebenarnya membuat seseorang pemimpin dalam

kepemimpinannya itu efektif. Ketiga pendekatan tersebut adalah sebagai berikut sesuai dengan yang dikemukakan oleh: Marwan Asri dan John Suprihanto (2004 : 115) yaitu : tiga pendekatan dalam kepemimpinan, adalah :

1. Traits; cara Pendekatan terhadap sifat-sifat pemimpin (kepemimpinan timbul sejak orang dilahirkan/bakat), tidak bisa dipelajari.
2. Behavior; cara Pendekatan dengan melihat perilaku (mempelajari apa yang dilakukan oleh perilaku yang efektif), bisa dipelajari.
3. Contingency; cara Pendekatan dengan melihat situasi.

Adapun penjelasan ketiga bentuk di atas diuraikan secara singkat sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Menurut Teori Sifat / Ciri-Ciri (Traits) Teori ini memandang bahwa kepemimpinan merupakan suatu kombinasi sifat-sifat bawaan (Traits) yang tampak, yang berlaku universal yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang efektif dalam keadaan apapun. Sifat-sifat bawaan yang ideal diinginkan dalam diri seorang pemimpin mencakup tentang energi, pandangan, pengetahuan, kepandaian berbicara, pengendalian dan keseimbangan mental maupun emosional, bentuk fisik, pergaulan sosial dan persahabatan, dorongan antusiasme dan lain-lain. Keberhasilan kepemimpinan dalam pendekatan teori sifat terutama disebabkan oleh dimilikinya sifat-sifat tertentu, yang merupakan kepribadian pemimpin yang menonjol dibandingkan sifat-sifat yang ada pada bawahannya. Namun dalam kenyataannya tidak satupun pemimpin yang memiliki keseluruhan sifat ideal secara sempurna. Sehingga menurut kebanyakan ahli menyatakan bahwa pendekatan sifat boleh jadi menarik, tetapi sama sekali tidak efisien untuk mengidentifikasi dan memprediksi potensi kepemimpinan.
2. Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (Behavior) Pendekatan dengan teori perilaku mencoba untuk melihat dan menentukan bagaimana perilaku para pemimpin yang efektif, bagaimana mereka melakukan pendelegasian tugas, berkomunikasi, memotivasi, pemberian sanksi atau hukuman dan lain sebagainya. Melalui pendekatan ini diharapkan memberikan jawaban yang lebih defenitif mengenai kepemimpinan. Yaitu dengan mengidentifikasi perilaku perilaku tertentu yang diperagakan oleh pemimpin, sehingga dengan demikian dapat mempersiapkan orang-orang untuk menjadi pemimpin melalui pelatihan kepemimpinan..
3. Kepemimpinan Berdasarkan Perilaku Berdasarkan perilakunya, seorang pemimpin dapat kita temui 5 jenis Kepemimpinan menurut Salim (2002;65), yaitu sebagai berikut:
  - a. Kepemimpinan yang mengandalkan pertimbangan-pertimbangan objektif dan bersendikan fakta kebenaran.
  - b. Seorang pemimpin yang membiasakan diri melayani semua tugas tugas organisasi dan semua permasalahan personel secara terbuka.
  - c. Kepemimpinan yang mengandalkan kekuasaan.
  - d. Seorang pemimpin yang membiasakan diri melayani tugas-tugas organisasi dan bawahan dengan memperlihatkan kekuasaan yang membuat bawahan dicengkrami perasaan takut.
  - e. Kepemimpinan yang mengandalkan kekuatan (dukungan).
  - f. Seorang pemimpin yang dalam mengambil berbagai keputusan mengandalkan kekuatan dukungan-dukungan.
  - g. Kepemimpinan yang berhati angin-anginan.
  - h. Seorang pemimpin yang gaya kepemimpinan sikap dan pendirian yang sempit
  - i. Kepemimpinan yang mengandalkan kepintaran.
  - j. Seorang pemimpin yang tidak suka memberikan pendelegasian tugas pada bawahan secara penuh.

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan antara lain sifat pribadi pemimpin; sifat pribadi bawahan; sifat pribadi sesama pemimpin; struktur organisasi; tujuan organisasi; kegiatan yang dilakukan; motivasi kerja, harapan

pimpinan maupun bawahan; adat; tradisi; kebiasaan; budaya lingkungan kerja; tingkat pendidikan pimpinan maupun bawahan; lokasi perusahaan/organisasi; kebijaksanaan atasan; teknologi; peraturan perundang undangan yang berlaku; ekonomi; politik; keamanan yang sedang berlangsung disekitarnya.

Dengan pendekatan situasional ini, efektifitas kepemimpinan seorang dapat dominan ditentukan oleh kemampuannya untuk "membaca" situasi yang dihadapi dan menyelesaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar cocok/sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi.

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blandchard dalam kutipan Miftah Thoha (2008) didasarkan pada saling berhubungannya di antara hal-hal ini:

- a. Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin (perilaku tugas/pengarahan )
- b. Jumlah dukungan sosiemasional yang diberikan oleh pemimpin (perilaku hubungan/dukungan )
- c. Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut/bawahan yang di tujukan melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Dengan demikian walaupun terdapat banyak variabel-variabel situasional yang penting lainnya seperti telah dikemukakan di atas, akan tetapi dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahannya saja. Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin terhadap bawahan terdapat dua hal yakni: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Perilaku Mengarahkan sejauh mana pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah, memberitahukan dan menetapkan apa dan bagaimana serta peranan yang seharusnya dikerjakan atau dilaksanakan oleh pengikut, melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya.

Dengan mempraktekkan teori siklus kehidupan di atas akan melahirkan pemimpin yang dinamis, pemimpin yang secara terus menerus mengamati perkembangan kemampuan, kemauan, motivasi, pengalaman dan prestasi bawahannya guna memilih dengan tepat gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Menurut Hersey gaya kepemimpinan yang dipakai tepat maka hal itu tidak hanya akan menimbulkan motivasi bagi para bawahan melainkan juga membantu para bawahan menjadi matang.

#### 4. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Para ahli mencoba mengelompokkan gaya kepemimpinan yang ada dengan menggunakan suatu dasar tertentu. Dasar yang sering digunakan adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pemimpin. Kewajiban yang pimpinan harapkan diterima oleh bawahan dan falsafah yang dianut oleh pimpinan untuk pengembangan dan pemenuhan harapan para bawahan. Definisi dari Gaya Kepemimpinan menurut para ahli, diantaranya yaitu:

Menurut Rivai (2008:64) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Hasibuan (2007:170) Gaya kepemimpinan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Golemon (2003:19) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi seseorang atau bawahan untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Ada tiga macam Gaya Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:170), sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bahwa tidak diikutsertakan untuk memberikan saran ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Karakteristik dari Kepemimpinan Otoriter, yaitu:
  - a. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
  - b. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
  - c. Pengarah bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.
2. Kepemimpinan Partisipatif Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Karakteristik dari Kepemimpinan Partisipatif, yaitu :
  - a. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
  - b. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
  - c. Pimpinan menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi
3. Kepemimpinan Delegatif Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Karakteristik dari Gaya Kepemimpinan Delegatif, yaitu :
  - a. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
  - b. Pimpinan tidak akan membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

Likert mengembangkan sistem manajemennya berdasarkan suatu proses penelitian yang bertahun-tahun. Likert (2007 : 154) merancang empat sistem kepemimpinan dalam manajemen yaitu sebagai berikut :

Sistem 1: Dalam sistem ini disebut sebagai *exploitive-authoritative* yaitu cara pemimpin dalam memotivasi bawahannya, dengan memberi ketakutan dan hukuman-hukuman, diseling pemberian penghargaan yang secara kebetulan.

Sistem 2: Dalam sistem ini disebut sebagai *benevolent authoritative* Pemimpin atau manajer dalam hal ini mempunyai kepercayaan yang terselubung, percaya pada bawahan, mau memotivasi dengan hadiah-hadiah dan ketakutan berikut hukuman-hukuman, "memperbolehkan adanya komunikasi ke atas, mendengarkan pendapat-pendapat ide-ide dari bawah, dan memperbolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses keputusan.

Sistem 3: Dalam sistem ini pemimpin disebut sebagai Manajer Konsultatif. Manajer dalam hal ini mempunyai sedikit kepercayaan pada bawahan/biasanya dalam hal kalau ia membutuhkan informasi, ide atau pendapat bawahan.

Sistem 4: Dalam sistem ini dinamakan (*participative group*). Dalam hal ini manajer mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahan.; Dalam setiap

persoalan selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat dari bawahan serta mempunyai mat untuk mempergunakan pendapat bawahan secara konstruktif. Memberikan penghargaan yang bersifat ekonomis, pemimpin juga mau mendorong bawahan untuk ikut bertanggung jawab yang besar.

Adapun ahli yang mengemukakan tipe-tipe kepemimpinan di antaranya, Mar'at (2003 : 105) yang membagi tiga kepemimpinan :Sistem 4 Dalam sistem ini dinamakan (participative group). Dalam hal ini manajer mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahan.; Dalam setiap persoalan selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat dari bawahan serta mempunyai mat untuk mempergunakan pendapat bawahan secara konstruktif. Memberikan penghargaan yang bersifat ekonomis, pemimpin juga mau mendorong bawahan untuk ikut bertanggung jawab yang besar.

1. Tipe kepemimpinan persuasif, dimana pemimpin mengadakan hubungan yang erat dengan bawahannya.
  2. Tipe kepemimpinan yang dominan, dimana hubungannya terbatas jika ada problem atau permasalahan.
  3. Tipe kepemimpinan institusional atau disebut juga head, dimana kepemimpinannya banyak didelegasikan pada para eksekutif.
  4. Tipe kepemimpinan cerdas pandai, dimana pengaruhnya dirasakan besar sekali dan dapat mempengaruhi rakyat sekalipun ia telah meninggal dunia.
  5. Teori Motivasi Kerja Pegawai Dari uraian-uraian sebelumnya sudah dibahas tentang organisasi dan kepemimpinan, dimana salah satu sumber daya manusia yaitu pengendalian terlihat peranan manajemen dalam memotivasi karyawan. Begitu pula dalam salah satu fungsi kepemimpinan yang sangat strategis dan menentukan adalah memotivasi karyawan/bawahan untuk bekerja lebih efektif, efisien dan produktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pada bagian ini akan diuraikan konsep mengenai motivasi kerja karyawan, namun sebelumnya perlu dibahas dulu tentang pengertian motivasi itu sendiri. Dalam kamus bahasa Indonesia, istilah motivasi mempunyai beberapa arti diantaranya adalah :
    1. Dorongan yang timbul dalam diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan mencapai tujuan tertentu.
2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. Menurut Rivai (2008:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Berelson Steiner yang dikutip oleh Kartono (2008:107) dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan*, menyatakan bahwa: Motivasi adalah suatu keadaan batiniah yang memberikan energy kepada aktivitas-aktivitas atau menggerakkannya, karena itu menjadi motivasi mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku pada satu tujuan. Menurut Hariandja (2002) Motivasi adalah Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Selain itu ada juga yang memberikan pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan, menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dari pendapat-pendapat di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian motivasi. bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan. Pada hakikatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal menurut Hasibuan (2007:146). Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- 
- a. Meningkatkan produktivitas pegawai Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.
  - b. Meningkatkan kedisiplinan pegawai Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
  - c. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya perusahaan.
6. Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Keith Davis (2011:3-4) kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tujuan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat satu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan/ hubungan yang kuat. Dari rumusan di atas keterkaitan antar kepemimpinan dan motivasi dapat di analisis sebagai berikut: 1. Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok manusia yang kacau. Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok dituntut dapat memacu pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. 2. Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan adalah bagian penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya. 3. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya, dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpenggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan mulai dari kebutuhan paling dasar (biologik) sampai kepada taraf kebutuhan yang tinggi.

## METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan yang berada di PT Mega Pilar Mas Tangerang karena peneliti ingin melihat bagaimana pimpinan bisa menggerakkan karyawan-karyawannya dan memberikan motivasi agar dapat bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan. B. Jenis dan Tipe Penelitian Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena peneliti ingin mengetahui hipotesisnya dengan melakukan penelitian terhadap populasi dan sampel yang telah ditentukan.

Maka dari itu, peneliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel X "Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Y "Motivasi Kerja Pegawai" di PT Mega Pilar Mas Tangerang .

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Alasan karena penelitian deskriptif kuantitatif mencari data berdasarkan dari sampel populasi kemudian penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Begitu juga dengan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan membagikan kuesioner kepada setiap populasi yaitu pegawai yang ada di PT Mega Pilar Mas Tangerang , kemudian hasil dari kuesioner akan dianalisis diolah menggunakan bantuan Software SPSS Version 20.0.

## PEMBAHASAN

Dari hasil deskriptif variabel X "gaya kepemimpinan" pada tabel 4.8 tabel tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan dengan perolehan nilai dengan skor sebesar 78,4%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan sudah berjalan dengan baik. Dan tabel 4.12

tanggapan responden variabel Y “motivasi kerja pegawai” dengan skor 85,5% dengan status penilaian sangat baik dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai sudah berjalan dengan sangat baik. Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.22 model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,633 dari output tersebut diperoleh dari koefisien determinasi Adjusted R Square 0,385 atau 38,5% yang mengandung arti bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y) PT Mega Pilar Mas Tangerang sebesar 38,5% sedangkan sisanya 0,615 atau 61,5% yang diperoleh dari  $100 - 61,5 = 38,5\%$  yang merupakan variabel yang diteliti sedangkan 61,5% variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis penelitian gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Pilar Mega Mas Tangerang terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat dalam kolom Standardized Coefficients gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai tergolong kuat dengan nilai sebesar 0,663 atau 0,6% yang artinya memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Pengaruhnya dapat dikatakan kuat karena lebih besar dari 0,000 atau signifikan. Berdasarkan uji signifikan yang telah diperoleh thitung sebesar 26,442 dan ttabel sebesar 1,683 karena thitung > ttabel ( $26,442 > 1,683$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan signifikan. Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dapat dikatakan berpengaruh di PT Pilar Mega Mas Tangerang karena gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif yang sesuai dengan kondisi kerja atau situasi yang ada di PT Pilar Mega Mas Tangerang tersebut. Hal ini sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh Ilham Mawardi Siwesdi (2012) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 42,38% artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebesar 42,38% dan sisanya 57,62% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti, berdasarkan uji signifikan yang telah diperoleh thitung sebesar 4,538 dan ttabel sebesar 1,701 karena thitung > ttabel ( $4,538 > 1,701$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan signifikan.

Selain itu Sumardianti juga meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 74,8% artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor PT. PLN (Pesero) Rayon Sungguminasa sebesar 74,8% dan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian. Seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, semangat kerja dan lain-lain. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:170) Gaya kepemimpinan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Golemon (2003:19) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Rivai (2008:64) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeleruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang di kemukakan oleh para ahli yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi bawahan ataupun orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan Perusahaan . Hal ini juga sesuai dengan kepemimpinan yang ada yang ada di PT Mega Pilar Mas Tangerang , dimana pemimpin mengambil keputusan dengan bekerjasama dengan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti pengambilan keputusan yang dilakukan melalui musyawarah untuk mendengar masukan-masukan atau saran dari para pegawai. Dari hasil penelitian dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PT Mega Pilar Mas Tangerang .

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di PT Mega Pilar Mas Tangerang , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan di PT Pilar Mega Mas Tangerang sudah diterapkan dengan sangat baik, hal sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan pimpinan PT Mega Pilar Mas Tangerang berada dalam kategori baik yaitu sebesar 78,4% hasil yang diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti.
2. Motivasi kerja pegawai yang dijalani kanpegawai di PT Pilar Mega Mas Tangerang sangat baik, hal sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan pada tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang diterima oleh pegawai PT Mega Pilar Mas Tangerang berada dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 85,5% hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti.
3. Berdasarkan hasil analisis statistic tabel 4.22 model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,663. Dari besar pengaruh variabel X “Gaya Kepemimpinan “terhadap variabel Y “Motvasi Kerja Pegawai” ditunjukkan oleh nilai Adjustd Square sebesar 0,38,5 artinya 38,5% pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variable motivasi kerjapegawai (Y) di PT Mega Pilar Mas Tangerang . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu dengan mengkonsultasikan nilai t hitung dengan nilai r tabel, dan melakukan uji t yang diketahui bahwa t hitung > t tabel (26,442 >1 ,683) atau signifikan (Sig) sebesar 0,0000 lebih kecil dari < 0,05 sehingga berarti Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di PT Mega Pilar Mas Tangerang .

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, hasil penelitian dilapangan penulis dapat memberikan saran mengenai penelitan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai PT Mega Pilar Mas Tangerang sebagai berikut :

Demi meningkatkan gaya kepemimpinan di PT Mega Pilar Mas Tangerang , pimpinan kantor harus lebih memperhatikan keadaan di Kantor agar mampu menjalankan wewenangnya dan mampu meberikan arahan kepada pegawai. Demi mencapai tujuan motivasi pimpinan harus selalu memberikan semangat kepada bawahannya agar tidak lalai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith. 2011. Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta :Erlangga.
- Daft, Richard L. 2010. Era Baru Manajemen, Edisi 90, Buku 2. Jakarta :Salemeba Empat.
- Goleman, Danial. 2003. Kepemimpinan yang mendatangkan hasil,Cetakan pertama, Amara Books, Jogjakarta. Hasibuan, 2007.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BumiAskara.
- Hasibuan, . 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Hariandja, Marihot TE. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : PT. Grasindo.
- Ilham Mawardi Siwesdi ,2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Kerja Pegawai. Fakultas Widiyatama.  
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2611/Ilham%20Mawardi%20Siwesdi.pdf?sequence=1>

- Jhon, 2004. Management and Leadership. London: Thorogood.
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Likert.2007. Toyota Culture. Jakarta :Esensi.
- Mar'at. 2001. Sikap Manusia: Perubahan serta Pengukurannya. Bandung :Ghalia Indonesia.
- Rahim, Abd. Rahman. 2017. Manajemen Kepemimpinan Islam. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rivai,Vaitzhal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek. Bandung :Raja grafindo Persada.
- Rivai,Viethzal. 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2009.Perilaku Organisas. Jakarta: Salemba Empat.
- Salim, Agus. 2002. Perubahan Sosial. Yogyakarta : PT. Tiara WacanaYogya.
- Setyowati. 2013. Organisasi dan Kepemimpinan Moderen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan, BaharAgus. 2013. Transformasional Leadership: Ilustrasi dibidang Organisasi Pendidikan. Jakarta: Rajawali.
- Sofyandi, Herman. 2007. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. P. 2003.Filsafat Administrasi. Jakarta: PT BumiAskara.
- Siagian,Sondang.P. 2014.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Askara
- Sutarto.2002.Dasar-DasarOrganisasi. Yogyakarta :GadjahMada University Press.
- Regina Aditya Reza, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Pegawai. Universitas Dipenegoro Semarang.[http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi REGINA\\_ADITYA\\_REZA.pdf](http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi_REGINA_ADITYA_REZA.pdf)
- Thoha, Miftah. 2008. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Grafindo Persada
- Sumardianti, 2016.Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero).Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.<http://eprints.unm.ac.id/4301/1/SKRIPSI%20SUMARDIANTI.pdf>