

LAMPIRAN

Lampiran 1 *Try Out* Gaya Kepemimpinan

Responden	GAYA KEPEMIMPINAN																				30 TOTAL												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	4	2	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	93	
2	4	3	3	2	2	4	1	3	4	4	2	2	1	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	87	
3	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	3	4	76		
4	3	4	3	2	1	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	88	
5	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	77	
6	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	82	
7	3	3	4	1	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	80	
8	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	68
9	3	2	3	2	2	4	2	4	4	3	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	72	
10	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	66	
11	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	3	70	
12	4	4	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	4	1	3	84	
13	3	3	2	1	1	4	1	3	3	4	1	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	3	66	
14	4	4	3	2	2	4	2	3	3	4	2	2	1	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	79	
15	3	4	3	2	2	4	2	4	4	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	4	3	2	4	79	
16	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	65	
17	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	64	
18	3	3	3	1	2	3	1	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	3	4	2	3	69	
19	4	4	3	2	2	4	2	4	3	4	2	1	2	3	3	3	4	2	1	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	4	86	
20	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	68

Lampiran 2 Uji Validasi Skala Gaya Kepemimpinan

No item	R Hitung	R Tabel Sig.5%	Keterangan
1	0,624	0,444	Valid
2	0,560	0,444	Valid
3	0,469	0,444	Valid
4	0,553	0,444	Valid
5	0,567	0,444	Valid
6	0,495	0,444	Valid
7	0,469	0,444	Valid
8	0,512	0,444	Valid
9	0,457	0,444	Valid
10	0,526	0,444	Valid
11	0,551	0,444	Valid
12	0,519	0,444	Valid
13	0,623	0,444	Valid
14	0,466	0,444	Valid
15	0,690	0,444	Valid
16	0,622	0,444	Valid
17	0,497	0,444	Valid
18	0,566	0,444	Valid
19	0,562	0,444	Valid
20	0,723	0,444	Valid
21	0,455	0,444	Valid
22	0,397	0,444	Gugur
23	0,637	0,444	Valid
24	0,447	0,444	Valid
25	0,501	0,444	Valid

26	0,630	0,444	Valid
27	0,606	0,444	Valid
28	0,452	0,444	Valid
29	0,358	0,444	Gugur
30	0,535	0,444	Valid

Lampiran 3 Uji Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	30

Lampiran 4 Tabulasi Skor Jawaban Try Out Skala Motivasi Kerja

Responde	MOTIVASI KERJA										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	17
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
4	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	16
5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
6	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	20
7	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	15
8	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	17
9	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	16
10	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	16
11	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	17
12	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	15
13	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	14
14	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	17
15	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	13
16	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	16
17	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	15
18	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	16
19	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	17
20	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	15

Lampiran 5 Uji Validitas Skala Motivasi Kerja

No item	R Hitung	R Tabel Sig.5%	Keterangan
1	0,516	0,444	Valid
2	0,487	0,444	Valid
3	0,452	0,444	Valid
4	0,571	0,444	Valid
5	0,529	0,444	Valid
6	0,451	0,444	Valid
7	0,518	0,444	Valid
8	0,615	0,444	Valid
9	0,452	0,444	Valid
10	0,655	0,444	Valid

Lampiran 6 Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	10

**Lampiran 7 Lembar Kuesioener
PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani**

Identitas Responden

Nama/Inisial :
Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu dalam menghadapi situasi yang terjadi. Terdapat 4 pilihan jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Variable Gaya Kepemimpinan (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan selalu berusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dan terbuka dengan karyawan.				
2	Saya senang karena potensi dan kemampuan yang saya miliki dapat mewakili pimpinan dalam melaksanakan kegiatannya.				
3	Menurut saya pimpinan adalah rekan yang dapat bertukar pikiran dengan para karyawan.				
4	Saya merasa pimpinan saya senang ketika karyawan ikut memberikan pendapat sebelum merumuskan tujuan perusahaan				
5	Pimpinan saya tidak mau menerima saran dan masukan dari karyawannya.				
6	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam membuat keputusan				
7	Menurut saya pimpinan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah.				
8	Sepengetahuan saya pemimpin mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.				
9	Saya merasa kurang nyaman ketika pimpinan mengambil dan membuat keputusan sendiri				

10	Menurut saya pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat dalam rapat kepada karyawan.				
11	Pimpinan saya menganggap perusahaan ini adalah miliknya sendiri				
12	Saya sering merasa pimpinan memberikan pengawasan yang extra terhadap semua tugas yang dibebankan kepada saya				
13	Menurut saya pimpinan tidak mendekati diri dengan karyawan sehingga adanya jarak antara karyawan dan atasan				
14	Pimpinan selalu mendorong bawahannya agar selalu berinisiatif dalam bekerja, sehingga pimpinan jarang untuk menjelaskan bagaimana menyelesaikannya				
15	Menurut saya pimpinan sellau melibatkan partisipasi dari karyawan untuk melancarkan dan mingkatkan komunikasi antar karyawan				
16	Saya senang ketika saya memiliki kesulitan pimpinan siap untuk membantu				
17	Saya cemas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesulit apapun pekerjaan tetap wajib untuk diselesaikan				
18	Menurut saya pimpinan saya menyerahkan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuan				
19	Pimpinan saya sangat terbuka dalam menginformasiakan keadaan perusahaan				
20	Pimpinan selalu melakukan komunikasi aktif dengan karyawan dalam hal apapun				
21	Pimpinan saya tidak mau menerima saran dan masukan dari karyawannya				
22	Pimpinan biasanya melibatkan kewenweangannya/mengandalkan karyawannya yang dianggap mampu				
23	Saya merasa semua pekerjaan yang saya lakukan berdasarkan inisiatif pemimpin				
24	Pimpinan saya memberikan perintah secara langsung kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya				
25	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam membuat keputusan				
26	Sepengatahuan saya pimpinan tidak mempercayai karyawan lain dalam mengawakili rapat				
27	Saya merasa memiliki hubungan yang sedikit kaku dengan pimpinan				
28	Pimpinan saya adalah orang tidak canggung jika ngobrol dengan alasan apapun				

Variable Motivasi Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya pemimpin memberikan tempat yang aman dan nyaman kepada karyawan				
2	Saya bekerja dengan penuh semangat agar dapat mencapai tujuan perusahaan				
3	Saya merasakan keinginan untuk kesuksesan dalam mencapai prestasi kerja				
4	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman				
5	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan				
6	Setiap habis kerja yang telah dilakukan layak mendapatkan penghargaan				
7	Saya ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan				
8	Ketika ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja				
9	Beban pekerjaan yang saya terima membuat saya lebih giat dalam bekerja				
10	Pemberian bonus diluar gaji dapat memberikan dorongan bagi saya untuk bekerja lebih baik				

Lampiran 8 Tabulasi Skor skala Gaya Kepemimpinan

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	75	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	62	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	2	3	75
4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	77	
5	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2	62	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	74	
7	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	2	2	3	86
8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	1	1	1	63	
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	78	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	81
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	71
12	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	73
13	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	88
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	89
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	4	3	2	2	3	74
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	84
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	74
18	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	85
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	77
20	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	1	2	2	3	87
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	74
22	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	84
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	75
24	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	78
25	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	78
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	93
27	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	76
28	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	1	3	2	3	1	1	3	73	
29	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	76
30	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	86

Lampiran 9 Tabulasi Skor Skala Motivasi Kerja

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
0	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	30
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	29
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
7	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	27
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	30
10	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	33
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
12	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	31
13	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	32
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
16	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
18	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	29
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30
21	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	30
22	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
23	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	33
24	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
27	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	30
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29

Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28094338
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.087
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194^c

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 11 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	21.700	18	1.206	6.121	.002
		Linearity	17.931	1	17.931	91.033	.000
		Deviation from Linearity	3.769	17	.222	1.126	.432
	Within Groups		2.167	11	.197		
	Total		23.867	29			

Lampiran 12 Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.667	.606

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Hal : Permohonan *Expert Judgement*
Lampiran : 1 Bundel Angket

Yth. Ibu Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog
di Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat,

Kami mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin:

Nama : Nida Sabrina

NIM : 190103040334

Prodi : Psikologi Islam (PI)

Dengan ini bermaksud mengajukan *Expert Judgement* Instrumen Angket untuk penelitian tugas akhir/skripsi saya dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani".

Dengan permohonan ini atas kesediaan Ibu kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Mengetahui,
Dosen Pembimbing Akademik

Banjarmasin, 14 Juni 2024
Hormat Kami,



Musfichin, M.A

Nida Sabrina

Surat Keterangan *Expert Judgement*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog
Jabatan/Instansi : Dosen /Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Dengan ini telah melaksanakan *Expert Judgement* pada:

Nama : Nida Sabrina
NIM : 190103040334
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani
Obyek Penilaian : Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Demikian *Expert Judgement* ini dibuat untuk diperbaiki sebagaimana rekomendasi.
(terlampir)

Banjarmasin,
Expert Judgement



Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog



Lampiran 14 Surat Perubahan Judul



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1055/Un.14/III.3/PP.00.9/05/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Mahasiswa Psikologi Islam di bawah ini :

Nama	: Nida Sabrina
NIM	: 190103040334
Prodi	: Psikologi Islam
Dosen pembimbing 1	: Musfichin, M.A
Dosen pembimbing 2	: Dr. M. Zainal Abidin, M.Ag
Judul Skripsi	: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani"

Dengan ini merubah judul skripsi diatas dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani" yang telah disetujui oleh dosen pembimbing.

Demikian surat keterangan perubahan judul ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banjarmasin, 21 Mei 2024

.....
a.n. Ketua Prodi Psikologi Islam,
Sekretaris,



Musfichin, M.A

Lampiran 15 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235
Telepon (0511) 3266593; Faksimili (0511) 3254344;
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

Nomor : 1233/Un.14/III.3/PP.00.9/05/2023
Hal : Surat Izin Penelitian

Yth. Bapak Septian Feter Arifianto

Di Jl. Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Tim., Kota Banjarmasin,
Kalimantan Selatan 70238

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari atas nama:

Nama : Nida Sabrina
NIM : 190103040334
Prodi : **Psikologi Islam**

Mengajukan permohonan Izin penelitian untuk riset skripsi dengan judul/topik "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Banjarmasin, 30 Mei 2023

Dekan,



Dr. Dzikri Nirwana, M.Ag

Lampiran 16 Surat Persetujuan Penelitian



UID KALIMANTAN SELATAN DAN KALIMANTAN TENGAH
UP3 BANJARMASIN
ULP AHMAD YANI

Nomor : 0171.AYN/SDM.04.02/F13010100/2024 29 Mei 2024
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : Persetujuan Izin Penelitian Kepada Yth.

Universitas Islam Negeri Antasari
Banjarmasin – Fakultas Ushuluddin
dan Humaniora
Jln Jendral Ahmad Yani Km 4,5
Banjarmasin

u.p. Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin – Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Nomor: B-1071/Un.14/III.3/TL.00/05/2024 tanggal 22 Mei 2024 perihal Riset dalam Rangka Penyusunan Skripsi, dengan ini disampaikan bahwa permohonan izin tersebut telah disetujui untuk melakukan penelitian di kantor PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani dengan data mahasiswa/i sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Fakultas
1	Nida Sabrina	190103040334	S1 Psikologi Islam

Demikian surat persetujuan ini kami buat, mohon dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT LAYANAN
PELANGGAN AHMAD YANI,

MEKKA RIYANDIE



Lampiran 17 Surat Selesai Penelitian



UID KALIMANTAN SELATAN DAN KALIMANTAN TENGAH
UP3 BANJARMASIN
ULP AHMAD YANI

Nomor : 0313.AYN/SDM.04.02/F13010100/2024 23 Juli 2024
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : Pemberitahuan Selesai Penelitian Kepada Yth.

Universitas Islam Negeri Antasari
Banjarmasin – Fakultas Ushuluddin
dari Humaniora
Jln Jendral Ahmad Yani km 4,5
Banjarmasin

u.p. Dekan Fakultas Ushuluddin dari Humaniora

Menindaklanjuti surat nomor 0171.AYN/SDM.04.02/F13010100/2024 tanggal 29 Mei 2024 perihal Persetujuan Izin Penelitian, dengan ini data sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Nida Sabrina	190103040334	S1 Psikologi Islam

Dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan Penelitian di PT PLN (Persero) ULP Ahmad Yani dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani".

Demikian disampaikan, mohon dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT LAYANAN
PELANGGAN AHMAD YANI,

MEKKA IRYANDIE

Lampiran 18 Surat Keterangan Submit Jurnal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

SURAT KETERANGAN SUBMIT JURNAL

Nomor: 3224/Un.14/III.3/PP.00.9/12/2024

Dengan ini menerangkan bahwa:

Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani
Nama : Nida Sabrina
NIM : 190103040334
Program Studi : Psikologi Islam

Karya ilmiah tersebut telah disubmit untuk dipublikasikan di Jurnal Psikoislamika (<https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/index>) dan saat ini masih dalam proses evaluasi. Keputusan akhir mengenai publikasi sepenuhnya menjadi wewenang pihak jurnal.

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 16 Desember 2024

a.n. Ketua Prodi Psikologi Islam

Sekretaris,



Musfichin, M.A

NIP 197903242023211012

Lampiran 19 Jurnal

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani

The Influence of Leadership Style on Work Motivation of PT Employees. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani

Nida Sabrina^{1*}

¹ Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Received December 12, 2024 | Accepted | Published

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat gaya kepemimpinan, tingkat motivasi kerja dan pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 30 orang atau seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani. Analisis data kuantitatif menggunakan *program SPSS Statistics 22*. Hasil penelitian yang didapat yaitu: 1) tingkat gaya kepemimpinan berada pada kategori sedang sebesar 93,4% dan kategori tinggi sebesar 6,6% atau 2 subjek. 2) tingkat motivasi kerja pada karyawan berada pada kategori sedang terdapat 26 subjek atau 86,7%, kemudian katagori tinggi 4 subjek atau 13,3. 3) berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 dimana nilai ini < nilai probabilitas yaitu 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani. Persentase peran gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani sebesar 67,9%. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai acuan terkhusus dalam masalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan; motivasi kerja

Abstract: The aim of this research is to determine the level of leadership style, the level of work motivation and the influence between leadership style and work motivation. This research uses quantitative methods. The research subjects were 30 people or all employees of PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani. Quantitative data analysis used the SPSS Statistics 22 program. The research results obtained were: 1) the level of leadership style was in the medium category at 93.4% and the high category at 6.6% or 2 subjects. 2) the level of work motivation among employees is in the medium category, there are 26 subjects or 86.7%, then the high category has 4 subjects or 13.3. 3) based on the research results, a significance value of 0.000 was obtained, where this value < probability value, namely 0.05. These results show that $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that leadership style plays a role in increasing the motivation of PT employees. PLN (Persero)

ULP Ahmad Yani. Percentage of the role of leadership style on work motivation of PT employees. PLN (Persero) Ahmad Yani's ULP was 67.9%. It is hoped that the implications of this research can be used by companies as a reference specifically in matters of leadership style and work motivation, in order to create a conducive work environment for employees.

Keywords: leadership style; work motivation



Copyright ©2020. The Authors. Published by Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam. This is an open access article under the CC

BY NO SA. Link: [Creative Commons — Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International — CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Setiap perusahaan harus memiliki strategi bersaing untuk dapat bertahan di tengah era globalisasi saat ini, selain menjadi aspek utama bagi keberlangsungan perusahaan sumber daya manusia juga modal dasar perusahaan untuk mencapai tujuan keberhasilannya. Seperti halnya yang dikatakan oleh Saraji, karyawan merupakan elemen terpenting bagi kelangsungan dan keunggulan daya saing dalam menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi perusahaan. Hal ini sangat dapat dimengerti karena sulit untuk memprediksi tiap-tiap individu antara yang satu dan lainnya yang memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, tanggung jawab dan potensi yang berbeda-beda. Untuk menyatukan banyaknya karakteristik yang dimiliki semua karyawan dalam sebuah perusahaan diperlukannya peran seseorang yang di anggap lebih dalam sifat mengatur, berakhlak baik, bertanggung jawab, loyal pada perusahaan serta juga memiliki pengetahuan yang luas, sehingga perusahaan dapat berkembang dan maju. Pimpinan akan memainkan peran yang sangat menonjol, peranan ini sama sekali tidak mengambil atau mengurangi pentingnya peranan yang di mainkan para karyawan.

Menurut Hasibuan gaya kepemimpinan merupakan gaya atau cara seseorang dalam mengarahkan dan mempenaruhi tingkah perilaku karyawannya dengan tujuan untuk membangkitkan atau mendorong semangat dalam bekerja. Adapun menurut Rivai gaya kepemimpinan ialah sekumpulan cara yang digunakan pimpinan dalam mempengaruhi karyawannya dengan harapan agar tercapainya tujuan organisasi yang tepat sasaran, dapat dikatakan pula gaya kepemimpinan ini ialah strategi dan pola perilaku yang sering diterapkan oleh seorang pimpinan dalam memimpin karyawannya. Ada empat macam gaya kepemimpinan menurut Hasibuan diantaranya gaya kepemimpinan instruksi, gaya kepemimpinan konsultasi, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan delegatif.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Banyak istilah lain yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*want*) dan dorongan (*drive*). Jadi motivasi merupakan keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman umum bagi manajer untuk memahami orang-orang berperilaku. Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di atas hal ini membuat karyawan cenderung melakukan pekerjaan dengan terpaksa dan membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman dikarenakan adanya desakan dari pimpinan ketika ada pekerjaan maka harus segera selesai misalkan selesai harus

hari itu juga. Hubungan atasan dan bawahan pun tercipta kurang harmonis dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan, hal ini menyebabkan menurunkan motivasi kerja karyawan.

Melihat adanya kasus yang dijelaskan diatas serta adanya potensi bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, peneliti menyatakan ketertarikannya untuk meneliti lebih dalam tentang gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan dengan penelitian yang berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode yang digunakan untuk meneliti populasi ataupun sample. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, analisis regresi digunakan untuk memahami variabel – variabel bebas mana saja yang dapat berhubungan dengan variabel terikat, serta untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, dalam hal ini untuk mengetahui variabel dependen (Y) dan variabel lainnya yaitu variabel independen (X). Responden penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani. Tiga puluh orang yang akan digunakan penelitian ini. Deskriptif umum responden laki-laki sebanyak 22 orang dengan persentase 73%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase 27%; usia meliputi 4 kategori yaitu 7 orang (24,1%) berusia sekitar 24-28 tahun, 11 orang (36,3%) berusia sekitar 29-33 tahun, 8 orang (26,4%) berusia sekitar 34-38 tahun, 4 orang (13,2%) berusia sekitar 39-43 tahun.

Tingkat gaya kepemimpinan diukur menggunakan skala gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Sumardianty pada tahun 2016. Terdiri dari 28 item pernyataan yang memuat aspek instruksi (6 item), konsultasi(6 item), partisipasi (10 item) dan delegasi (7 item). Untuk tingkat motivasi kerja diukur berdasarkan gejala stres kerja dari Robbins. Terdiri dari 34 item pernyataan yang memuat gejala fisiologis (8 item), gejala psikologis (16 item), gejala perilaku (10 item). Setiap item dinilai dengan skala Likert mulai dari 1 sampai 4 (1 = Sangat Tidak Setuju, 4= Sangat Setuju). Kemudian uji reliabilitas didapati koefisien reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan adalah 0,911 dan variabel motivasi kerja adalah 0,751. Selain itu responden juga diminta untuk mengisi pernyataan demografis yang berhubungan dengan jenis kelamin dan usia. Analisis data bertujuan untuk mengetahui tingkatan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani. Aplikasi yang digunakan untuk menganalisis adalah SPSS versi 22. Sebelum pengujian data, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

Hasil

Sebelum melakukan analisis data dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dan uji linearitas. Tabel 1 menunjukkan hasil uji normalitas metode *Shapiro-Wilk*. Hasil uji pada variabel kebersyukuran menunjukkan $p = 0,187 > 0,05$, pada variabel stres kerja menunjukkan $p = 0,128 > 0,05$, yang berarti data pada masing-masing variabel berdistribusi normal. Sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas One Sampel Kolmogorov-Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28094338
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.087
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194^c

Hasil uji linearitas pada tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi yang didapat adalah $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Tabel 2

Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	Linearity (F)	Sig.	Deviation from Linearity (F)	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja	91,202	0,000	1,126	0,432	Linear

Setelah dilakukan uji asumsi, selanjutnya melakukan analisis data penelitian kuantitatif pada variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja. Berikut analisis data variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 3

Kategorisasi Skala gaya kepemimpinan pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani

		Rentang Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	$51 \leq X < 89$	2	6,6	6,6	6,6
	Tinggi	$X \geq 81$	28	93,4	93,4	100
Total			30	100	100	

Pada tabel 3 diketahui bahwa pada skala gaya kepemimpinan frekuensi responden terbanyak berada pada kategori tinggi yaitu 28 responden dengan persentase 93,4%, kemudian kategori sedang yaitu 2 responden dengan persentase 6,6%.

Tabel 4

Jenis kelamin	PR	0	0%	8	26.7%	0	0%	8	27%
	LK	4	13.3%	18	60%	0	0%	22	73%
Usia (tahun)	24-28	1	3.3%	6	20.8%	0	0%	7	24,1%
	29-33	2	6,6%	10	29.7%	0	0%	11	36,3%
	34-38	1	3,3%	7	23%	0	0%	8	26,4%
	39-43	0	0%	4	13,2%	0	0%	4	13,2%

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat dari 30 responden yang berbeda-beda pada kategori usia 24-28 tahun terdapat 1 (3.3) responden yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi. Pada usia 29-33 tahun terdapat 2 (6.6) responden dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, Pada usia 34-38 tahun terdapat 1 (3.3) responden dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Selanjutnya pada kategori usia 24-28 tahun terdapat 6 (20.8%) responden yang memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang. Pada usia 29-33 tahun terdapat 10 (29.7%) responden dengan tingkat motivasi kerja yang sedang, Pada usia 34-38 tahun terdapat 7 (23) responden dengan tingkat motivasi kerja yang sedang. Terakhir pada usia 39-43 tahun terdapat 4 (13,2%) responden yang memiliki tingkat gaya kepemimpinan yang sedang.

Selanjutnya uji hipotesis penelitian bertujuan untuk melihat apakah kedua variabel memiliki hubungan yang negatif atau positif. Dalam penelitian ini, menggunakan uji korelasi dan uji regresi linear sederhana. Sementara itu kriteria untuk menentukan keputusan uji korelasi yaitu, Jika skor signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak.

Tabel 7

Hasil Uji Korelasi Pearson-Product Moment Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.620	1.095		19.749	.000
	Gaya Kepemimpinan	.108	.014	.824	7.695	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{tabel} untuk taraf signifikansi 5% (2 arah) $df=29$ ($n-k=30-1$), untuk $n=30$ dan taraf signifikansi $0,025$ ($\alpha/2= 0,05/2$) yaitu 2.045. jika t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka hipotesis diterima. Dari hasil analisis t_{hitung} sebesar 7.695 lebih besar dibanding dengan t_{tabel} 2.045 dengan nilai signifikansi 0.000 juga lebih kecil dari nilai 0.05. dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa “gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani”

Tabel 8

Klasifikasi untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Interpretasi tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah

0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Dari tabel 8 pada kolom koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,824, berada pada interval antara 0,800-1,000. Dari hasil tersebut maka dapat di definisikan bahwa hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (motivasi kerja) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Selanjutnya, uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan *PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani*. Didapat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9

Hasil Uji Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.667	.606

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 9 pada nilai korelasi R Square adalah sebesar 0,679 yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 67,9%.

Diskusi

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar tingkat gaya kepemimpinan, seberapa besar tingkat motivasi kerja dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang ada di PT PLN (Persero) ULP Ahmad Yani. mengenai tingkatan gaya kepemimpinan pada responden penelitian diketahui bahwa karyawan dengan tingkat gaya kepemimpinan rendah sebanyak 0% atau tidak ada karyawan dengan kategori gaya kepemimpinan yang rendah. Tingkat gaya kepemimpinan sedang sebesar 93,4% atau 28 subjek dan kategori tingkat gaya kepemimpinan tinggi sebesar 6,6% atau 2 subjek. Berdasarkan hal diatas maka tingkat gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani paling banyak di kategori dengan tingkatan sedang. Berdasarkan perhitungan indikator gaya kepemimpinan instruksi memiliki persentase 21,4%, gaya kepemimpinan konsultasi memiliki persentase 17,9%, gaya kepemimpinan partisipasi memiliki persentase 35,7%, gaya kepemimpinan delegasi memiliki persentase 25%.

Mengentahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Ahmad Yani menunjukkan kategori motivasi kerja rendah 0% atau tidak ada yang memiliki motivasi kerja rendah. Pada kategori sedang terdapat 26 subjek atau 86,7%, kemudian persentase tertinggi dimiliki oleh 4 subjek atau 13,3. Aspek pembentuk utama yang berperan dalam motivasi kerja ialah aspek kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi yang memberikan sumbangsih sama yaitu 20%.

Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan ialah 2 hal yang saling berkaitan dibuktikan dengan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja ini karena tambah besar dari gaya kepemimpinan lantas akan memiliki pengaruh pada peningkatan dari motivasi kerja tersebut. Menurut penelitian Sumardianti kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu 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

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa memiliki tingkat gaya kepemimpinan sedang sebanyak 28 subjek dan tinggi sebanyak 2 subjek. Serta di simpulkan bahwa memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 26 subjek dan tinggi sebanyak 4 subjek. Adapun peran gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 67,9%, dan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Ahmad Yani

Referensi

- Ayuningtyas, Febrianty dan Andayani, Kemas Vivi. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bni Kantor Cabang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation* 2, no. 1
- Rahama, Khalidan dan Izzati ,Umi Anugerah. 2021 Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan, *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 7
- Fachrul ,Andi Rezkyawan. Anand. Nurman, dan Ruma ,Zainal. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Gubernur Sulawesi Selatan. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4, no. 1
- Kusumah, Raden Minda. (2017). Peranan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Di Bagian Produksi PT Framas Indonesia,” *Jurnal Indonesia Membangun* 16, no. 2 (August 2017).
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,.
- Azwar, Saifuddin. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,

Sumardianti. (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa." Skripsi, Universitas Negeri Makasar

Talaku, Yani. 2020 "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon" 1 1259

Zellatifanny, Cut Medika. (2019) "Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi" 1 86.

Lampiran 20 Surat Bebas Plagiasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

Surat Keterangan Bebas Plagiasi

Nomor: 3223/Un.14/III.3/PP.00.9/12/2024

Ketua Program Studi Psikologi Islam menerangkan bahwa karya ilmiah:

Nama	: Nida Sabrina
NIM	: 190103040334
Semester	: XI (Sebelas)
Tahun Akademik	: Ganjil 2024/2025
Prodi	: Psikologi Islam
Jenis Karya Ilmiah	: Skripsi
Judul Karya Ilmiah	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin

Telah dinyatakan bebas dari unsur plagiasi menggunakan *DrillBit Plagiarism Detection Software* dengan *similarity* sebesar 25% dan *excluded* < 8 words. Hasil uji menunjukkan bahwa karya ilmiah ini mulai dari Bab I hingga Bab V memiliki persentase kesamaan sebesar **12%** (terlampir).

Demikian surat keterangan bebas plagiasi ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 16 Desember 2024

a.n. Ketua Prodi Psikologi Islam

Sekretaris,



Lampiran 21 Sertifikat Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593
e-mail: fuh@uin-antasari.ac.id website: http://www.fuh.uin-antasari.ac.id.

SERTIFIKAT

Nomor: 2870/Un.14/III.3/PP.01.1/11/2024

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini memberikan sertifikat kepada :

N a m a : NIDA SABRINA
N I M : 190103040334

Telah L U L U S dalam menempuh UJIAN KOMPREHENSIF pada Jurusan Psikologi Islam dengan nilai akhir 78,33 (B+) bobot : 3,5

Demikian sertifikat ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 13 November 2024
Dekan

Zikri Mirwana, M.Ag
NIP. 197612272003121002

Lampiran 22 Dokumentasi



Daftar Riwayat Hidup

1. Nama Lengkap : Nida Sabrina
2. Tempat Tanggal Lahir : Banjarmasin, 30 Maret 2001
3. Agama : Islam
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status Perkawinan : Belum Menikah
6. Alamat : Jalan Alalak Tengah Rt. 06 Rw. 02 No. 05,
Banjarmasin Utara, Banjarmasin-Kalimantan Selatan
7. Pendidikan
 - a. TK Puspa Kencana
 - b. SDN Pulang Pisau 2
 - c. SMPN 1 Pulang Pisau
 - d. MAN 1 Pulang Pisau
 - e. Universitas Islam Negeri Antasari
8. Orang Tua

Ayah

Nama : Abdurrahman Setia Budi

Pekerjaan : Wiraswasta

Alamat : Jalan Tingang Menteng Rt. 06 Kec.
Kahayan Hilir Pulang Pisau Kalimantan Tengah

Ibu

Nama : Mariam

Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Alamat : Jalan Tingang Menteng Rt. 06 Kec.

Kahayan Hilir Pulang Pisau Kalimantan Tengah

9. Jumlah Saudara : 2 (Dua)

10. Email : nidasabrinapi19@gmail.com

11. Nomor Hp : 082255253712