

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini yang pesat akan kemajuan dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi, memaksa segala aspek kehidupan ikut berkembang dengan sangat cepat pula. Hal ini membuat persaingan antar perusahaan pun semakin ketat. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Setiap perusahaan harus memiliki strategi bersaing untuk dapat bertahan di tengah era globalisasi saat ini.¹

Salah satu strategi yang diterapkan yaitu strategi sumber daya manusia, mengingat sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan perusahaan, suatu perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik jika sumber daya manusianya tidak berjalan dengan baik.² Selain menjadi aspek utama bagi keberlangsungan perusahaan sumber daya manusia juga modal dasar perusahaan untuk mencapai tujuan keberhasilannya.³ 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

¹ Ayuningtyas Febrianty dan Kemas Vivi Andayani, "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bni Kantor Cabang Jakarta Kota," *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation* 2, No. 1 (January 2024).

² Affan Wazzar Achmad dan Ahyar Yuniawan, "Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, Dan Kohesivitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada RS. Aisyiyah Kudus)," *Diponogoro Journal Of Management* 7, No. 4 (2018).

³ Khalidan Rahama dan Umi Anugerah Izzati, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 8, No. 7 (2021): 13.

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.⁴ Oleh karena itu, perusahaan perlu memantau dengan cermat sumber daya manusianya dan mengelolanya sebaik mungkin agar terciptanya karyawan yang memiliki keunggulan kompetitif sekaligus menciptakan tenaga kerja yang mudah untuk diajak bekerja sama⁵

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. Seseorang yang memiliki kemampuan tersebut biasanya ditunjuk untuk menjadi seorang pemimpin yang mana untuk mengatur semua aktivitas di dalamnya. Biasanya orang seperti ini disebut pimpinan. Pimpinan akan memainkan peran yang sangat menonjol, peranan ini sama sekali tidak mengambil atau mengurangi pentingnya peranan yang di mainkan para karyawan.⁶ Dari kata pimpinan inilah kemudian muncul kata kepemimpinan, sebagaimana tujuan Allah SWT. menciptakan manusia di dunia sebagai pemimpin (*Khalifah*). Pemimpin di setiap perusahaan memiliki berbagai cara yang berbeda-beda dalam mengatur perusahaannya sendiri, gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja

⁴ Andi Rezkyawan Fachrul Anand, Nurman, dan Zainal Ruma, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Gubernur Sulawesi Selatan," *Decision : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4, No. 1 (2023).

⁵ Ronal Donra Sihaloa dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, No. 2 (2019).

⁶ Raden Minda Kusumah, "Peranan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Di Bagian Produksi PT. Framas Indonesia," *Jurnal Indonesia Membangun* 16, No. 2 (August 2017).

karyawannya, gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tersebut.⁷

Allah berfirman dalam QS. Ali Imran ayat 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: "Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal." QS. Ali-Imran; 159

Ayat di atas merupakan contoh yang diberikan tentang bagaimana Rasulullah memberikan tauladan untuk menjadi seorang pemimpin yang lemah lembut juga santun. Dalam ayat ini dijelaskan bahwa meskipun dalam keadaan genting, seperti terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh sebagian kaum Muslimin dalam Perang *Uhud* sehingga menyebabkan kaum Muslimin menderita, tetapi Rasulullah tetap bersikap lemah lembut dan tidak marah terhadap para pelanggar itu, bahkan memaafkannya dan memohonkan ampunan dari Allah untuk mereka. Rasulullah selalu bermusyawarah dengan mereka dalam segala hal, apalagi dalam urusan peperangan. Oleh karena itu kaum Muslimin patuh

⁷ Diana Florenta Butar-Butar dan Jopinus Saragih, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Raya," *Jimea Jurnal Mea (Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* 4, No. 2 (2020): 2.

melaksanakan keputusan-keputusan musyawarah itu karena keputusan itu merupakan keputusan mereka sendiri bersama Nabi.⁸

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ramlawati yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula.⁹

Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif tidaklah mudah seperti yang dibayangkan, diharuskan adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dan karyawan agar tugas-tugas yang didapat dapat diselesaikan dengan baik, pemimpin yang mana juga sama seperti manusia pada umumnya, memiliki kekurangan dan kelebihan, baik itu dari sisi fisik maupun psikologis. Masing-masing pemimpin juga mempunyai sifat, watak dan karakter yang berbeda-beda dipengaruhi berbagai faktor yang dibawa dari lahir maupun hasil dari pembentukan lingkungan di mana tempat pimpinan itu berada.¹⁰ Dari perbedaan sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda di setiap perusahaan itulah yang disebut dengan gaya kepemimpinan.

⁸ Kastolani Marzuki, "Surat Ali Imran Ayat 159: Latin, Arti, Makna Kelembutan Hati Rasulullah SAW," February 6, 2022, <https://www.inews.id/lifestyle/muslim/surat-ali-imran-ayat-159-latin-arti-makna-kelembutan-hati-rasulullah-saw>.

⁹ Ramlawati, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar," *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar* 11, no. 3 (2016): 701–12.

¹⁰ Novi Christin dan Nyoman Suprastha, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CVSMWorks," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 1, no. 2 (2019).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan karyawan. Juga diharuskan untuk dapat memaksimalkan kinerjanya karena dapat mempengaruhi tujuan serta juga kemajuan misi dan visi yang diterapkan perusahaan dalam persaingan global yang sering berubah-ubah. Irawan menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang nyata, dapat dilihat dan dapat diukur.¹¹ Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar diri antara lain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai, di mana gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi, hubungan antara para karyawan serta lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.¹²

Salah satu variabel yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan ialah variabel gaya kepemimpinan, hal ini disepakati oleh Sumardiani yang menunjukkan bahwa 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 di luar dari penelitian. Seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, semangat kerja dan lain-lain.

¹¹ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)," *Jurnal Acta Diurna* 3, no. 4 (2014).

¹² Sudarijati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Koi The Indonesia," *Jurnal Ilmiah Global Education* 5, No. 3 (2024).

Peranan seorang pemimpin memang sangatlah penting dalam usaha memotivasi karyawannya agar dapat meningkatkan efektivitas kerja perusahaan yang diinginkan. Seorang pemimpin di dalam usahanya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan cara mengatur orang lain untuk menjalankan tugas-tugas yang memang diperlukan dan bisa bekerja dengan kelompok. Kepemimpinan seseorang tidak hanya dituntut untuk tugas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan ataupun kebutuhan dari setiap karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan memainkan peran penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan kelompoknya.¹³ Karyawan yang termotivasi akan menyerahkan seluruh usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan, sehingga kualitas bekerja mereka menjadi meningkat. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja tidak akan merasa kesulitan, ia akan selalu berusaha agar mendapatkan hasil kerja yang lebih baik, selalu menambah *value* (nilai) dalam hal pekerjaan.

Keith Davis mengemukakan kepemimpinan dan motivasi dua hal yang berbeda, meski memiliki kaitan 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.¹⁴ Namun pada kenyataannya dalam suatu

¹³ Amelia Krisnadi dan Josua Tarigan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Keuangan Melalui Perilaku Manajer Atas Isu Manajemen Lingkungan Sebagai Variabel Intervening," *Business Accounting Review* 4, no. 1 (January 2016).

¹⁴ Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Ketujuh (Jakarta: Erlangga, 1996).

perusahaan atau instansi, motivasi kerja karyawan masih kurang digunakan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang mau dan mampu bekerja dengan upaya terbaiknya adalah faktor yang terpenting yang dimiliki suatu instansi. Untuk karyawan seperti itu, perusahaan harus memahami kebutuhan dan kemampuan karyawan.

PT. PLN merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara perusahaan ini bergerak dalam bidang ketenagalistrikan. Sebagai perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup masyarakat PLN selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik kepada para pelanggannya, hal ini membuat posisi PLN sangat peka terhadap perlakuan pelanggan, selain memberikan perlakuan yang terbaik kepada para pelanggan, PLN juga dituntut untuk memberikan yang terbaik kepada para pegawainya. Sebagai data awal penulis melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan PT. PLN ULP Ahmad Yani, berdasarkan observasi awal peneliti melihat perusahaan memiliki pemimpin yang ketika bersama seluruh karyawan ialah sosok yang mengayomi karyawannya, memberikan penghargaan kepada karyawan ketika telah berhasil mencapai target tindakan ini terlihat saat pemimpin melakukan evaluasi mingguannya, beberapa karyawan mengatakan pemimpin ialah sosok yang disegani karena pemimpin sering membuat suasana menjadi kaku.

Saat dilakukan wawancara pada karyawan YS dan M, YS mengatakan “*sidin itu pembawaannya agak kaku makanya beberapa di antara kami ada yang kurang mau berinteraksi lawan sidin karna sidin ni agak sulit didekati, kadang jua sidin ini handak apa-apa tu segera dilakukan tekadang paham saja aku tapi kadang muar jua, amun jar sidin harus selesai sore ini sore ini tu pang jua harus tuntung, sidin ini tipe orang yang misalnya ada karyawan yang melakukan kesalahan sidin ini kada menegur langsung dengan yang bersangkutan tapi pas breafing sidin menyampaikan kesalahan karyawan dan itu pernah terjadi di aku ,karna pas*”

apesnya aku tu tekana kada nyaman awak, masalahnya sidin ni kalonya izin sakit langsung sidin potong ke jatah cuti”. Sedangkan karyawan M mengatakan “*mun menurut aku sidin ini orang yang banyak diam, tapi ketika menyangkut permasalahan dalam gawian, sidin ini selalu membawa kami bediskusi tentang gawian kaya misalnya target kita harus bisa kita capai tanggal sekian jr sidin tapi tekananya adaja dari kami yang tekana sialnya tu kana semprot sidin ”*.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di atas terdapat gaya kepemimpinan yang membuat kinerja karyawan cenderung menurun karena beberapa hal yang terjadi seperti yang terjadi pada salah satu karyawan di PT. PLN ULP Ahmad Yani dan hal ini berdampak pada motivasi kerja karyawan.

Melihat kasus yang dijelaskan di atas 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 dalam penelitian yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan peneliti di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat gaya kepemimpinan menurut perspektif karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin?
2. Seberapa besar tingkat motivasi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan peneliti di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur tingkat gaya kepemimpinan menurut perspektif karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin
2. Untuk mengukur seberapa besar tingkat motivasi kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin

D. Signifikansi Penelitian

1. Signifikansi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk memperkaya ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan berpikir mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

2. Signifikansi Praktis

- a. Bagi Perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan yang diberikan untuk menumbuhkan motivasi kerja yang baik pada karyawan

- b. Bagi Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan.

- c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

E. Definisi Operasional

1. Gaya kepemimpinan

Menurut Harsey dan Blanchard gaya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin umumnya dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri, di mana sifat-sifat tersebut dapat dilihat melalui kepribadian sehari-hari. Harsey dan Blanchard mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan tipe kepemimpinan yang dinamis dan fleksibel.

Menurut Harsey dan Blanchard ada empat gaya kepemimpinan diantaranya gaya kepemimpinan instruksi, gaya kepemimpinan konsultasi, gaya kepemimpinan partisipasi, gaya kepemimpinan delegasi.¹⁵

¹⁵ Hersey dan Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan gaya kepemimpinan ialah strategi atau cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

2. Motivasi Kerja

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*).¹⁶ Jadi motivasi merupakan keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Maslow motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak untuk menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow yaitu setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan extrinsic), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow membuat *Needs Hierarchy Theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut.¹⁷ Hirarki kebutuhan ini terdiri dari lima tingkatan, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja ialah dorongan yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk

¹⁶ Sondang P Siagian, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012).

¹⁷ Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian 1: Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*.

menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh, semangat dan produktivitas yang tinggi.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung penelitian ini, di antaranya:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumardianti (2016) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel *model summary R-Square* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,748 atau 74,8%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel X dan variabel Y, adapun perbedaan pada variabel ini terdapat pada responden, lokasi penelitian.
2. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Senen, Krisnaldy dan Gos Ishak dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan) juga telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada Yayasan Nurul Ihsan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sumbangan sebesar 62,2% terhadap Motivasi pada Yayasan Nurul Ihsan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1),

berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja (Y), variabel gaya kepemimpinan (X1), masing-masing berpengaruh secara parsial dan positif terhadap motivasi kerja.¹⁸

3. Penelitian yang di lakukan oleh Syukur Mendrofa, Samulua Woama, John Firman Fau 2021 dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat diperoleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, di mana nilai model regresi $Y = 18.778 + 0,475X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dii Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan dengan nilai thitung $3.850 > t_{tabel} 1,697$ dengan df: $n-k-1 (37-1-1) = 35$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel X dan variabel Y, adapun perbedaan pada variabel ini terdapat pada responden, lokasi penelitian.

¹⁸ Senen, Krisnaldy, dan Gos Ishak, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan)," *Jurnal ARASTIRMA* 1, no. 1 (Februari 2021): 165–72.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hafid Kurnia Alam, Moch. Al Musadieq dan Heru Susilo yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Apj Malang) sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 44 orang dengan menggunakan teknik proportional random sampling. alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan orientasi tugas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 20% dan terhadap kinerja karyawan sebesar 38%. Kemudian, gaya kepemimpinan orientasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 55,1% dan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,8%. Selain itu, secara simultan gaya kepemimpinan orientasi tugas dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 39,8% dan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,7%. Lebih lanjut, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,5%. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel x dan variabel y, adapun perbedaan pada variabel ini terdapat pada responden, lokasi penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Senen, Krisnaldy dan Gos Ishak dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi (studi kasus Yayasan nurul ihsan), pada tahun 2021 ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap variabel motivasi secara parsial dan secara simultan. Metode pengolahan

data yang digunakan peneliti adalah analisis path. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden yang diambil pegawai pada Yayasan Nurul Ihsan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja (Y), variabel gaya kepemimpinan (X_1), masing-masing berpengaruh secara parsial dan positif terhadap motivasi kerja. Dari hasil korelasi r sebesar 0, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi pada Yayasan Nurul Ihsan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sumbangan sebesar 62,2% terhadap Motivasi pada Yayasan Nurul Ihsan.. Persamaan regresi linear sederhana $Y = 14,519 + 0,637 X$ dapat disimpulkan bahwa, tanpa variabel motivasi besarnya nilai kinerja karyawan tetap terbentuk 14,519 dan jika motivasi sama dengan nol (0) atau diabaikan, maka setiap kenaikan satusatuan akan mengakibatkan kenaikan Motivasi k sebesar 0,637. Pada uji hipotesis $t_{hitung} > t_{table}$ ($9,778 > 2,002$).

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah prediksi atau dugaan sementara mengenai jawaban rumusan masalah penelitian. Berdasarkan paparan dalam latar belakang dan teori-teori sebelumnya, hipotesis dalam bentuk statistik dinyatakan sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin.

2. Hipotesis Nol (H_0): Tidak adanya pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyusunan dalam penulisan penelitian ini, maka dibuatlah sistematika sebagai berikut:

BAB I adalah pendahuluan. Pada bab ini akan ada pemaparan singkat mengenai latar belakang masalah, persoalan yang termuat dalam penelitian, rumusan masalah yang mendasari penelitian, tujuan dan signifikansi penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini dan sistematika penulisan.

BAB II adalah kajian teori dan kerangka pikir. Pada bab ini memuat penjelasan mengenai definisi teoritis yang menjadi pembahasan masalah dan kerangka pikir. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku-buku literatur dan jurnal *online*. Penelitian ini berfokus pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

BAB III terdiri dari metode penelitian, yang di dalamnya terdapat jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, lokasi yang digunakan, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV adalah analisis data dan pembahasan. Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, uji instrumen, uji asumsi, uji hipotesis dan pembahasan dari variabel-variabel yang diteliti.

BAB V adalah penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan saran sebagai penutup sesuai dengan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti