

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Km 4,5 No.57 Banjarmasin merupakan salah satu unit di bawah PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin yang juga salah satu ini di bawah PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah.

PLN ULP Ahmad Yani diresmikan pada tahun 2004 setelah mengalami reorganisasi berdasarkan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Kantor Pusat dikarenakan pertumbuhan pelanggan di sekitar Kota Banjarmasin dan sekitarnya yang mengalami peningkatan. Sebelumnya, khusus untuk Kota Banjarmasin dan sekitarnya hanya dilayani oleh satu unit PLN, yaitu PLN ULP Lambung Mangkurat beralamat di Jalan Lambung Mangkurat Banjarmasin.

PLN ULP Ahmad Yani merupakan Unit Layanan Pelanggan terbesar di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah, yang memiliki kurang lebih 118.000 pelanggan pascabayar dan Prabayar yang berada di wilayah Kecamatan Banjarmasin Timur, Banjarmasin Selatan, sebagian Banjarmasin Tengah, Kecamatan Kertak Hanyar dan Kecamatan Tatah Makmur.

##### **1. Visi**

“Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan 1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi”.

## 2. Misi

a) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

## 3. Tujuan

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

## 4. Produk Perusahaan

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa yang memberikan sebuah pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi keperluan listrik. Ada beberapa produk layanan yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani sebagai berikut:

a) Pelayanan Sambungan Baru dan Penambahan Daya

b) Pelayanan Pembacaan Meter

c) Pelayanan Penjualan Rekening Listrik

d) Pelayanan Gangguan

e) Pelayanan Informasi Pelanggan

#### 5. Struktur Organisasi Perusahaan

Sebuah perusahaan harus mempunyai sebuah struktur organisasi yang berfungsi sebagai kejelasan seseorang mengenai kedudukannya dan tanggung jawabnya ataupun tugasnya pada posisi masing-masing kedudukan.

#### 6. Tugas dan Tanggung Jawab Perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab pada PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani yang ditunjukkan pada tabel berikut :

TABEL 4. 1 TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN

No.	Bidang	Tugas
1.	Manajer	1. Mengkordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit. 2. Mengkoordinir dalam melakukan pelaksanaan Pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja. 3. Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik. 4. Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan dan pendapatan. 5. Melakukan evaluasi Realisasi Kinerja Rayon. 6. Melakukan evaluasi teknis kegiatan sistem operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.

LANJUTAN TABEL 4.1

2.	Supervisor Pelayanan Pelanggan & Administrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengelola keamanan dan K3 di lingkungan gedung Rayon.</li> <li>2. Melaksanakan fungsi tata usaha langganan.</li> <li>3. Mengatur dalam administrasi perkantoran, maupun pemeliharaan gedung/kantor dan fasilitas kerja.</li> <li>4. Mengelola fungsi keuangan di Rayon.</li> <li>5. Mengelola fungsi kehumasan.</li> </ol>
3.	Supervisor Transaksi Energi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan koordinasi pelaksanaan manajemen billing, pengendalian APP dan penyaluran energi dengan bagian terkait.</li> <li>2. Melakukan koordinasi dan membuat kinerja vendor pelaksana manajemen billing.</li> <li>3. Memantau hasil baca meter pelanggan dengan pengukuran tidak langsung termasuk AMR.</li> <li>4. Mengevaluasi data penyaluran energi untuk settlement.</li> <li>5. Mengevaluasi gagal baca meter AMR dan tindak lanjutnya.</li> <li>6. Melakukan koordinasi hasil proses billing dengan Rayon.</li> <li>7. Menyiapkan usulan kebutuhan material APP.</li> <li>8. Mengendalikan PK PB/PD dan pembongkaran dengan pengukuran tidak langsung.</li> <li>9. Melakukan sampling peneraan kWh baru hasil Metrologi dan tera ulang yang dilakukan pihak ketiga.</li> <li>10. Memastikan kebenaran dengan hasil pemeriksaan seting Meter Elektronik, CT, PT, Relay dan Pengawatan APP.</li> <li>11. Melaksanakan tugas pengendalian penyegelan APP.</li> </ol>
4.	Supervisor Teknik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan keandalan sistem operasi jaringan distribusi.</li> <li>2. Memelihara jaringan distribusi.</li> </ol>

LANJUTAN TABEL 4.1

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Mengendalikan dalam pelayanan gangguan dan mengkoordinir petugas pelayanan teknik.</li> <li>4. Memantau dan mengevaluasi susut distribusi dan upaya penurunannya.</li> <li>5. Mengelola asset jaringan dan konstruksi distribusi.</li> <li>6. Mengendalikan pelaksanaan pekerjaan penyambungan dan pemutusan.</li> <li>7. Memastikan penyusunan RAB dan SPK pekerjaan Distribusi sesuai ketentuan yang berlaku.</li> </ol>
5.	Pejabat Pelaksana K3L	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bertanggung jawab terhadap keamanan dikantor PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani.</li> <li>2. Mengontrol dan mengawasi pekerjaan dan keamanan di PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani.</li> <li>3. Bertanggung jawab terhadap asset tetap dan wajib melaporkan ke UP3 Banjarmasin untuk mengurus perizinan lingkungan.</li> <li>4. Mempunyai wewenang untuk mengingatkan masyarakat dan melarang masyarakat untuk melakukan sesuatu yang berbahaya dengan listrik.</li> <li>5. Bertanggung jawab terhadap kesehatan sdm yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani.</li> </ol>
6.	Analisis Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun laporan kinerja ULP (Unit Layanan Pelanggan).</li> <li>2. Melakukan penyusunan langkah-langkah strategis untuk mencapai target kinerja.</li> <li>3. Menyusun data perusahaan yang berhubungan dengan target kinerja.</li> </ol>
7.	Staff Pelayanan Pelanggan & Administrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pengendalian piutang.</li> <li>2. Memonitor program pelayanan pelanggan dan sistem informasi</li> </ol>

LANJUTAN TABEL 4.1

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. pelanggan sesuai TNP (Tingkat Mutu Pelayanan).</li> <li>4. Memonitor target penjualan secara periodik.</li> </ol>
		<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Melaksanakan kegiatan program promosi produk layanan.</li> <li>6. Melaksanakan survey kepuasan pelanggan.</li> <li>7. Menyiapkan draft pembuatan dan penerbitan SPJBTL (Surat Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik).</li> </ol>
8.	Staff Transaksi Energi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memonitor atau meninjau kinerja vendor dalam melaksanakan penurunan tunggakan.</li> <li>2. Memastikan akurasi hasil baca meter yang dilaksanakan oleh Outsourcing Cater dan Mitra Kerja.</li> <li>3. Memonitor dan memastikan pelunasan pembayaran rekening listrik.</li> <li>4. Menyusun target operasi dan jadwal kegiatan P2TL (Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik).</li> <li>5. Melakukan evaluasi hasil pelaksanaan P2TL.</li> </ol>
9.	Staff Teknik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun rencana dan pelaksanaan optimasi operasi jaringan distribusi untuk keandalan tenaga listrik.</li> <li>2. Memonitor pelaksanaan dan pekerjaan manuver jaringan distribusi.</li> <li>3. Mengevaluasi hasil pelaksanaan operasi jaringan distribusi.</li> <li>4. Menganalisa dan mengevaluasi hasil pelaksanaan program/strategi Yantek sesuai fungsi Operasi Distribusi untuk pencapaian target kinerja gangguan penyulang.</li> <li>5. Menyusun jadwal pemeliharaan.</li> <li>6. Meevaluasi pemeliharaan asset jaringan dan kontruksi distribusi.</li> <li>7. Menyusun perbaikan pemeliharaan jaringan distribusi untuk keandalan distribusi tenaga listrik.</li> </ol>

## 8. Sistem Kerja PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani

PT PLN (Persero) ULP Ahmad Yani memiliki sistem kerja yang meliputi 4 bidang:

### 1. Pelayanan Pelanggan & Administrasi

Pelayanan Pelanggan & Administrasi melakukan tugas pelayanan dalam pemberian informasi tentang sesuatu yang berhubungan dengan penyambungan tenaga listrik kepada calon pelanggan, selain itu dapat melayani permintaan-permintaan dari pelanggan seperti pemutusan, penyambungan baru, perubahan daya, perubahan tarif, penggantian nama pelanggan, dan penyambungan sementara. Aktivitas perusahaan yang berperan penting salah satunya yaitu aktivitas pada bagian pelayanan pelanggan, karena pada bagian pelayanan pelanggan berinteraksi langsung dengan pelanggan atau konsumen yang merupakan sumber dari kelangsungan perusahaan. Pada bidang pelayanan pelanggan dan administrasi juga melakukan pengarsipan pada setiap berkas permintaan calon pelanggan, dan juga melakukan pengendalian pada piutang pelanggan yang menunggak.

### 2. Transaksi Energi

Transaksi Energi biasanya melakukan pemeliharaan pada peralatan pengukuran, dan mengawasi pengoperasian AMR (*Automatic Meter Reading*) agar terjadi peningkatan di setiap pengendalian penyaluran tenaga listrik yang stabil kepada pelanggan. Transaksi energi melaksanakan peninjauan pada hasil pembacaan kWh yang diterima dari gardu induk lalu pembangkit yang akan menjadi energi yang diterima di unit cabang. Dan berkewajiban terhadap terancangannya perencanaan pemasaran pada penjualan tenaga listrik yang

memfokuskan kepada kebutuhan pelanggan yang menjamin tercapainya target pendapatan.

### 3. Teknik

Teknik menjalankan pengoperasian dan menyusun rencana terhadap sistem pendistribusian tenaga listrik kepada pelanggan untuk keandalan listrik. Pada bidang teknik juga melakukan evaluasi dalam pemeliharaan asset jaringan dan konstruksi distribusi.

### 4. K3L

K3L merupakan kepanjangan dari kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan. Dalam sebuah perusahaan wajib dilandasi dengan K3L agar semua pekerja aman dan selamat dalam melakukan pekerjaan. Sekarang PT. PLN (Persero) menerapkan *safety culture* atau budaya keselamatan. K3L ada pada setiap bidang seperti di pelayanan pelanggan & administrasi, transaksi energi, dan teknik.

## **B. Hasil Uji Instrumen**

Adapun saat akan melakukan pengambilan data yang terjun langsung kelapangan, peneliti terlebih dahulu melakukan penyusunan skala untuk variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Skala yang telah selesai kemudian dilakukan pemeriksaan oleh *Professional Judgement* untuk menilai kesesuaian seluruh item-item pernyataan. *Professional Judgement* dalam penelitian ini adalah Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog.



## 1. Uji Validasi

Uji validasi adalah suatu pengukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa akurat *instrument* yang dapat digunakan untuk menjadi alat untuk dalam penelitian ini.<sup>1</sup> *Instrumen* pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dialaminya serta dirasakannya, angket sebagai instrumen harus dinyatakan valid dan reliabel. Sebelum angket di digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya, perlu dilakukan uji coba (*Try Out*). Hal ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari angket tersebut untuk mendapatkan instrumen yang benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Dari hasil *tryout* atau uji coba skala gaya kepemimpinan dan skala motivasi kerja pada 20 orang sampel, selanjutnya peneliti menggunakan rumus *korelasi pearson* pada aplikasi *IMB SPSS for Windows* lalu menentukan jumlah item yang tidak valid atau gugur berdasarkan *r* tabel sebesar 0,444, jadi apabila *r* hitung > *r* tabel maka item dinyatakan valid.

### a. Skala Gaya Kepemimpinan

Skala gaya kepemimpinan memiliki 4 aspek yang kemudian diolah oleh peneliti menjadi 30 item pertanyaan yang berdasarkan modifikasi, kemudian dibagikan ke responden uji coba untuk uji *tryout*.

---

<sup>1</sup> Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019).

TABEL 4. 2 BLUEPRINT SKALA GAYA KEPEMIMPINAN

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1	Instruksi	Selalu memberikan informasi berintruksi	4, 5, 8	19	4
		Memberikan atau memberitahukan kegiatan yang mengarahkan	11, 12		2
2	Konsultasi	Memberikan dorongan dalam bekerja	16	1	2
		Pemberian tugas tentang apa yang akan dikerjakan kepada karyawan dengan menawarkannya terlebih dahulu	25, 9	18,23	4
3	Partisipasi	Menjalankan kepemimpinan dengan cara <i>persuasive</i> , di mana pemimpin menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi dari karyawan	3, 15, 22, 28	13	5
		Bekerja aktif dengan para karyawan	30	17	2
		Menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi wewenang	10, 21		2
		Mendorong kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan.	6, 27		2
4	Delegasi	Pemberian tugas kepada karyawan dengan sedikit perintah	14		1

LANJUTAN TABEL 4.2

		Pemberian tugas kepada karyawan berdasarkan kemampuan dari karyawan tersebut	20	7	2
		Mengadakan hubungan dengan pihak luar	26, 2	29	3
		Melimpahkan kepada karyawan untuk mencari cara untuk mencapai tujuan	24		1
Total			22	8	30
Item valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,23,24, 25,26,27,28,30			28	
Item tidak valid	22, 29			2	

Dari tabel 4.2 dijelaskan bahwa skala gaya kepemimpinan setelah dilakukan *try out* kemudian dilakukan uji validasi, didapat hasil bahwa 2 aitem yang tidak valid dari 30 aitem yaitu pada aitem nomor 22 dan 29. Jadi, aitem yang tersisa untuk digunakan dalam penelitian berjumlah 28 aitem

#### **b. Skala Motivasi Kerja**

Skala motivasi kerja memiliki 5 aspek yang kemudian diolah oleh peneliti menjadi 10 item pertanyaan yang berdasarkan modifikasi, kemudian dibagikan ke responden uji coba untuk uji *tryout*.

TABEL 4. 3 *BLUEPRINT* SKALA MOTIVASI KERJA

No	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
1	Kebutuhan fisik	1,10		2
2	Kebutuhan keamanan	4, 8		2
3	Kebutuhan sosial	5, 3		2
4	Kebutuhan harga diri	6, 7		2
5	Kebutuhan aktualisasi diri	2, 9		2

Dari tabel 4.3 skala ini digunakan untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani. Dari tabel dijelaskan bahwa skala motivasi kerja setelah dilakukan try out kemudian dilakukan uji validasi, didapat hasil bahwa keseluruhan aitem yang berjumlah 10 aitem dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung pada aitem lebih dari  $r$  tabel. Jadi pada skala motivasi kerja pada penelitian ini berjumlah 10.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menandakan alat ukur atau instrumen dapat dipasang untuk menentukan data karena instrumen sudah dianggap baik. Dasar pengambilan keputusan dengan uji reliabilitas adalah apabila nilai *Crombatch Alpha*  $>0,600$ , maka item dalam skala dapat dikatakan variabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi *IMB SPSS for Windows* maka didapat hasil reliabilitas untuk skala gaya kepemimpinan dan skala motivasi kerja sebagai berikut

TABEL 4. 4 HASIL UJI RELIABELITAS SKALA GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA

<b>Skala</b>	<b>Total item</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya kepemimpinan	28	0,911	Reliabel
Motivasi kerja	10	0,751	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 28 butir pernyataan gaya kepemimpinan dan 10 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani dinyatakan reliabel dan konstan karena semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach, S Alpha* yang lebih besar dari 0,60

### C. Hasil Analisis Data Dan Interpretasi

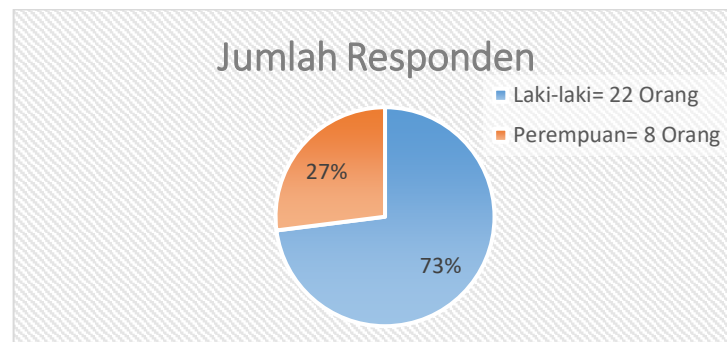
#### 1. Gambaran Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian secara langsung untuk mengumpulkan data primer. Subjek penelitian yang dituju adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani dengan deskripsi umum berdasarkan jenis kelamin dan usia responden. Berikut ialah deskripsi umum berdasarkan jenis kelamin.

TABEL 4. 5 GAMBARAN RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase(%)</b>
Laki- laki	22	73%
Perempuan	8	27%
Total	30	100%

Dari tabel 4.5 diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang dengan persentase 73%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase 27%. Berikut adalah diagram yang menggambarkan jenis kelamin responden.

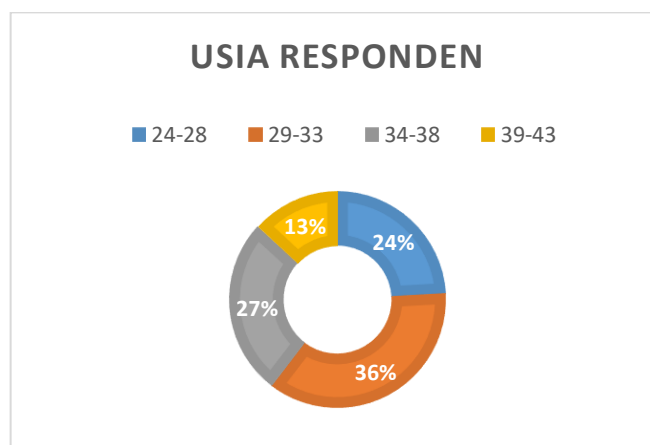


Selanjutnya, peneliti menyajikan deskripsi deskripsi umum mengenai responden berdasarkan usia. Dalam penelitian ini usia dibagi menjadi 4 kategori yaitu:

**TABEL 4. 6 GAMBARAN RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

Usia	Frekuensi	Persentase%
24-28	7	24.1%
29-33	11	36.3%
34-38	8	26.4%
39-43	4	13.2%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui terdapat 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. Berikut adalah diagram yang menggambarkan usia responden.



## 2. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data yang mempunyai distribusi normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula. Tabel *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* adalah dasar dari pengambilan keputusan dalam uji normalitas. Jika nilai *asyp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0.05, maka data dikatakan normal, sebaliknya jika data kurang dari 0,05, maka data tersebut tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas pada variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja bisa di amati dari tabel di bawah ini.

TABEL 4. 7 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28094338
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.087
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.194<sup>c</sup></b>

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ialah 0.194. yang mana lebih besar dari 0,05, maka dari hasil tersebut data variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel motivasi kerja (Y) dapat dinyatakan berdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi linier atau tidak. Tahap analisis data dapat dilanjutkan dengan data yang memiliki distribusi linier. Jika nilai Deviasi dari Linieritas lebih besar dari 0,05 maka data yang diperoleh berdistribusi linier, dan ini menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas. Sedangkan jika nilai *Deviation from Linearity* kurang dari 0,05 maka penelitian tersebut tidak berdistribusi normal.<sup>1</sup> Adapun hasil pengujian linearitas pada penelitian ini sebagai berikut.

TABEL 4. 8 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			

Pada tabel 4.8 menunjukkan nilai 0,432 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa ada hubungan linier antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

### D. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum guna menganalisis data yang terkumpul.<sup>2</sup> Mean dan standar deviasi, yang dapat diperoleh melalui analisis deskriptif, dapat

<sup>1</sup> Zulaika Matondang Dan Hamni Fadillah Nasution, *Praktek Analisis Data Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews & Spss* (Medan: Cvmerdeka Kreasi Group, 2021), 55.

<sup>2</sup> Yani Talakua, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Bhakti Rahayu Ambon" 1 (December 2020): 1259.



digunakan untuk memastikan frekuensi distribusi data.<sup>3</sup> Untuk mengetahui perhitungan kategorisasi tingkatan masing-masing variabel penelitian, peneliti menggunakan rumus perhitungannya sebagai berikut:

Rendah :  $X < (\text{Mean} - \text{ISD})$

Sedang :  $(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$

Tinggi :  $X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$

Keterangan:

X = Skor subjek

M = Mean (Nilai Rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Hasil deskripsi data penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4. 9 HASIL UJI DESKRIPTIF

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan	30	84	28	112	70	19
Motivasi kerja	30	30	10	40	25	7
Valid n (listwise)	30					

Tabel 4.9 diatas terdiri dari 30 karyawan, pada skala gaya kepemimpinan memiliki 4 pilihan jawaban yang terdiri dari skor 1, 2, 3, dan 4 dengan jumlah item sebanyak 28 item pernyataan. skor minimal untuk skala gaya kepemimpinan yaitu 28 (1x28). Skor maksimal yaitu 112 (4x28). Nilai mean  $(x_{\min} + x_{\max})/2$  yaitu  $(28+112) : 2 = 70$ . Range yaitu 84  $(x_{\max}-x_{\min})$  dan standar deviasi 19  $(x_{\max}/6)$ . Adapun skala motivasi kerja juga memiliki 4 pilihan jawaban yang terdiri dari skor

<sup>3</sup> Cut Medika Zellatifanny, "Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi" 1 (December 2018): 86.

1, 2, 3, dan 4 dengan jumlah item sebanyak 10 item pernyataan. Skor minimal untuk skala motivasi kerja yaitu 10 ( $1 \times 10$ ), skor maksimal yaitu 40 ( $4 \times 10$ ). nilai mean  $(x_{\min} + x_{\max})/2$  yaitu 25. range yaitu 30 ( $x_{\max} - x_{\min}$ ) data standar deviasi 7 ( $x_{\max}/6$ ).

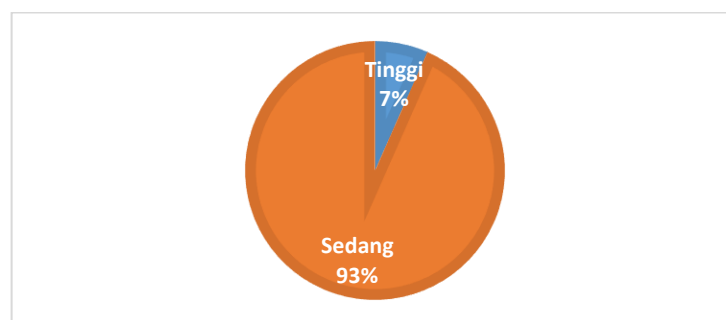
### 1. Analisis Data Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan uji *statistic deskriptif* pada tabel nilai mean untuk gaya kepemimpinan sebesar 70 dengan standar deviasi 19. Tujuan dari mean dan standar deviasi adalah untuk membantu menentukan tiap intensitas pada skala gaya kepemimpinan yang kemudian dimasukkan ke dalam rumus perhitungan kategori variabel sehingga mendapatkan hasil pada tabel berikut:

TABEL 4. 10 KATEGORISASI SKALA GAYA KEPEMIMPINAN

Kategori	Rentang Nilai	F( Subjek)	%
Tinggi	$X > 89$	2	7%
Sedang	$51 \leq X < 89$	28	93%

Dari tabel 4.10 menjelaskan bahwa intensitas karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan gaya kepemimpinan kategori tinggi atau sangat sebesar 7% atau 2 subjek, sedangkan kategori sedang sebesar 93% atau 28 subjek. Berikut adalah diagram yang menggambarkan tingkat gaya kepemimpinan



TABEL 4. 11 DISTRIBUSI JENIS KELAMIN DAN USIA RESPONDEN DENGAN TINGKAT GAYA KEPEMIMPINAN DI ULP AHMAD YANI.

Karakter Responden		Tingkat Gaya Kepemimpinan						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Jenis kelamin	PR	1	3,3%	7	23,7%	0	0%	8	27%
	LK	1	3,3%	21	69,7%	0	0%	22	73%
Usia (tahun)	24-28	0	0%	7	24,1%	0	0%	7	24,1%
	29-33	1	3,3%	10	33%	0	0%	11	36,3%
	34-38	1	3,3%	7	23,1%	0	0%	8	26,4%
	39-43	0	0%	4	13,2%	0	0%	4	13,2%

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat dari 30 responden terdapat 2 karyawan memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan kategori tinggi di antaranya yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 1 (3.3%), dan yang berjenis kelamin perempuan terdapat 1 (3,3%). Selanjutnya terdapat 28 karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan kategori sedang di antaranya yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 21 (69.7%) dan yang berjenis kelamin perempuan terdapat 7 (23.7%) yang memiliki tingkat gaya kepemimpinan sedang.

Berdasarkan data usia dari 30 karyawan yang berbeda-beda pada kategori usia 24-28 tahun terdapat 7 (24.1%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan sedang. Pada usia 29-33 tahun terdapat 1 (3.3%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan yang tinggi, terdapat 10 (33%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan yang sedang. Pada usia 34-38 tahun terdapat 1 (3.3%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan yang tinggi, terdapat 7 (23,1%) karyawan yang memiliki

perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan yang sedang. Terakhir pada usia 39-43 tahun terdapat 4 (13,2%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan yang sedang.

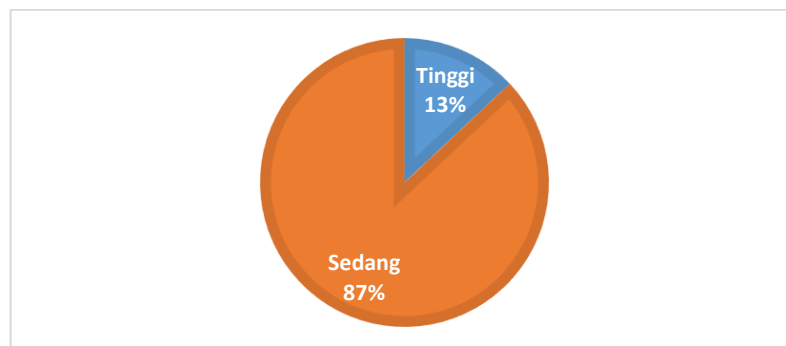
## 2. Analisis Data Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan uji *statistic deskriptif* pada tabel nilai mean untuk motivasi kerja sebesar 25 dengan standar deviasi 7. Nilai-nilai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam rumus perhitungan kategori variabel sehingga mendapatkan hasil pada tabel berikut:

TABEL 4. 12 KATEGORISASI SKALA MOTIVASI KERJA

Kategori	Rentang Nilai	F( Subjek)	%
Tinggi	$X > 32$	4	13%
Sedang	$18 \leq X < 32$	26	87%

Dari tabel 4.12 menjelaskan bahwa intensitas karyawan dengan kategori motivasi kerja tinggi sebesar 13% atau 4 subjek, sedangkan kategori sedang sebesar 87% atau 26 subjek. Berikut adalah diagram yang menggambarkan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani



TABEL 4. 13 DISTRIBUSI JENIS KELAMIN DAN USIA RESPONDEN DENGAN TINGKAT MOTIVASI KERJA DI ULP AHMAD YANI

Karakter Responden		Tingkat Motivasi Kerja						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah		N	%
		N	%	N	%	N	%		
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 4.13 dapat dilihat dari 30 karyawan terdapat 4 (13.3%) karyawan yang berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat motivasi kerja dengan kategori tinggi. Selanjutnya terdapat 26 karyawan yang memiliki kategori sedang di antaranya yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 18 (60%) dan yang berjenis kelamin perempuan terdapat 8 (26.7%) yang memiliki tingkat motivasi kerja sedang.

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

## E. Uji Hipotesis

### 1. Uji Korelasi

TABEL 4. 14 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).

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui nilai *Pearson Correlation* antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebesar 0.824 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang menyatakan bahwa tingkat gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di ULP Ahmad Yani. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan tersebut dihasilkan. Untuk mengetahui tingkat pengaruh tersebut digunakan tabel klasifikasi kekuatan korelasi, yaitu

TABEL 4. 15 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 4.15, pada kolom koefisien korelasi ( $R$ ) ditemukan hasil sebesar 0,824, berada pada interval antara 0,800-1,000 atau sangat kuat. Dari hasil tersebut maka dapat didefinisikan bahwa pengaruh antara variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (motivasi kerja) memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat.

## 2. Uji Regresi Sederhana

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin. Didapat hasil sebagai berikut

TABEL 4. 16 HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.679	.667	.606

Pada tabel nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) yang di gunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen X terhadap variabel Y sebesar 0,679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan) sebesar 67,9%. Sedangkan sisanya 32.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini

## F. Perhitungan Aspek Pembentuk Utama

### a. Aspek Pembentuk Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian ini pada variabel gaya kepemimpinan terdapat 4 aspek utama yang berperan penting dalam membentuk gaya kepemimpinan di antaranya yaitu aspek gaya kepemimpinan instruksi, gaya kepemimpinan konsultasi, gaya kepemimpinan partisipasi, gaya kepemimpinan delegasi. Bukti fisik cara menghitung persentase peran pada tiap aspek adalah dengan cara membagi nilai total tiap aspek dengan skor aspek keseluruhan. Seperti yang di bawah ini

- |                                  |                                 |         |
|----------------------------------|---------------------------------|---------|
| a. Gaya kepemimpinan instruksi   | $\frac{524}{2338} \times 100\%$ | = 22,4% |
| b. Gaya kepemimpinan konsultasi  | $\frac{421}{2338} \times 100\%$ | = 18,1% |
| c. Gaya kepemimpinan partisipasi | $\frac{865}{2338} \times 100\%$ | = 37%   |
| d. Gaya kepemimpinan delegasi    | $\frac{528}{2338} \times 100\%$ | = 22,5% |

Berdasarkan perhitungan indikator gaya kepemimpinan instruksi memiliki persentase 24,4%, gaya kepemimpinan konsultasi memiliki persentase 18,1%, gaya kepemimpinan partisipasi memiliki persentase 37%, gaya kepemimpinan delegasi memiliki persentase 22,5%. Diketahui aspek yang paling banyak memberikan kontribusi paling besar terhadap pembentuk gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin ialah aspek gaya kepemimpinan partisipasi.

### b. Aspek Pembentuk Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini pada variabel motivasi kerja terdapat 5 aspek utama yang berperan penting dalam membentuk motivasi kerja di antaranya yaitu aspek



kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi. Bukti fisik cara menghitung persentase peran pada tiap aspek adalah dengan cara membagi nilai total tiap aspek dengan skor aspek keseluruhan. Seperti yang di bawah ini

Kebutuhan fisik	$\frac{184}{900} \times 100\%$	= 20,4%
Kebutuhan keamanan	$\frac{183}{900} \times 100\%$	= 20,3%
Kebutuhan sosial	$\frac{185}{900} \times 100\%$	= 20,6%
Kebutuhan penghargaan	$\frac{173}{900} \times 100\%$	= 19,3%
Kebutuhan aktualisasi	$\frac{175}{900} \times 100\%$	= 19,4%

Berdasarkan perhitungan aspek kebutuhan fisik memiliki persentase 20,4%, kebutuhan keamanan memiliki persentase 20,3%, kebutuhan sosial memiliki persentase 20,6%, kebutuhan penghargaan memiliki persentase 19,4% dan kebutuhan aktualisasi memiliki persentase 19,6%. Diketahui aspek yang paling banyak memberikan kontribusi paling besar terhadap pembentuk motivasi kerja di PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin ialah aspek kebutuhan sosial memiliki persentase 20,6%.

## **G. Pembahasan Hasil Penelitian Kuantitatif**

### **1. Tingkat Gaya Kepemimpinan Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin**

Faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan mengenai pemimpin dapat dihubungkan dengan beberapa faktor. Faktor pertama jenis kelamin, berdasarkan hasil penelitian dari 30 responden didapatkan mayoritas responden berjenis kelamin

laki-laki yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan kategori tinggi terdapat 1 orang dan pada kategori sedang terdapat 21 orang. Responden yang berjenis kelamin perempuan pada kategori tinggi terdapat 1 orang dan pada kategori sedang terdapat 7 orang. Tinggi artinya pemimpin yang selalu menjalankan kewajibannya sebagai manajer dalam perusahaan tersebut adapun sedang yang memiliki artiannya di mana pemimpin baik dalam menjalankan tanggung jawab sebagai seorang manajer di mana pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan. Perbedaan persepsi berdasarkan jenis kelamin ini menurut Silaya sejak lahir antara laki-laki dan perempuan diperlakukan secara berbeda, penalaran dan kemampuan dalam melakukan sesuatu diantara laki-laki dan perempuan atau sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung lebih kuat dalam menerima segala hal yang terjadi dibanding dengan perempuan yang dalam menjalan kesehariannya masih berlandaskan pada hati dan perasaan.

Faktor yang kedua ialah berdasarkan usia dari 30 karyawan yang berbedabeda pada kategori usia 24-28 tahun terdapat 7 (24.1%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan sedang. Pada usia 29-33 tahun terdapat 1 (3.3%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan yang tinggi, terdapat 10 (33%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan yang sedang. Pada usia 34-38 tahun terdapat 1 (3.3%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan yang tinggi, terdapat 7 (23,1%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan

yang sedang. Terakhir pada usia 39-43 tahun terdapat 4 (13,2%) karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan yang sedang.

Untuk menjawab dari rumusan masalah yang pertama mengenai tingkatan gaya kepemimpinan pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin, Azwar menjelaskan klasifikasi terdiri dari tiga tingkat yaitu tingkat tinggi, sedang dan rendah, dapat dilihat dari hasil analisis data bahwa karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan rendah sebanyak 0% atau tidak ada karyawan dengan kategori gaya kepemimpinan yang rendah. Karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat gaya kepemimpinan kategori sedang atau baik sebesar 93% atau 28 subjek dan karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan tingkat atau sangat baik gaya kepemimpinan kategori tinggi sebesar 7% atau 2 subjek. Berdasarkan hal di atas maka tingkat gaya kepemimpinan di kategori dengan tingkatan sedang. Tingkatan sedang merupakan tanda bahwa gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin ada pada tingkatan yang baik di mana pemimpin selalu menerapkan hal-hal positif.

Berdasarkan perhitungan aspek pembentuk utama, indikator partisipasi memberi sumbangsih tertinggi yang berperan dalam pembentuk gaya kepemimpinan pada responden sebesar 37% atau sebanyak 11 karyawan yang memiliki perspektif bahwa gaya kepemimpinan partisipasi yang menjadi gaya paling mendominasi dibuktikannya dengan adanya dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini dikarenakan tidak adanya jarak antar pemimpin

dan karyawan dalam situasi pekerjaan, pemimpin yang selalu mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan

Kemudian pada aspek delegasi memberikan sumbangsih sebesar 22,5% atau sebanyak 7 karyawan. Aspek ini dibuktikan dengan pemimpin yang selalu mendiskusikan masalah secara bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapailah kesepakatan tentang masalah yang dialami dan proses pembuatan keputusan dilakukan secara keseluruhan kepada bawahan. Dan dapat dikatakan bawahanlah yang memiliki kontrol tentang bagaimana melaksanakan suatu tugas. Selain itu juga pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawan mengenai kemampuan dan kompetensi mereka. Dari hasil wawancara yang dilakukan menurut karyawan YS dan B pemimpin tidak terlalu memberikan tuntutan kepada kami, pimpinan juga memberikan kebebasan kepada kami mengenai tugas ataupun proyek kapan harus terselesaikan tugas itu asal tidak melebihi dari waktu yang ditentukan. Selanjutnya aspek instruksi yang memberikan sumbangsih sebesar 22,4% atau sebanyak 7 karyawan yang memiliki perspektif bahwa pemimpin memiliki gaya kepemimpinan instruksi yang mana disisi lain pemimpin memberikan kebebasan namun pimpinan juga memberikan instruksi mengenai apa kapan dan bagaimana tugas itu dijalankan, dengan memberikan penjelasan yang tidak seperti memberikan perintah, aspek ini dibuktikan dengan setiap harinya karyawan melakukan *briefing* untuk menjalankan pekerjaan, dan setiap minggu dilakukan evaluasi mingguan yang dilakukan oleh pemimpin dan karyawan. Yang terakhir pada aspek konsultasi memberi sumbangsih sebesar 18,1% atau sebanyak 5 karyawan yang memiliki perspektif pemimpin dengan gaya kepemimpinan

konsultasi aspek ini menjadi aspek yang memberikan sumbangsih terendah pada gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin. Responden penelitian secara umum akan meningkatkan kinerjanya ketika pemimpin memberikan dukungan atau motivasi kerja di lingkungan pekerjaan

## **2. Tingkat Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin**

Untuk menjawab rumusan masalah kedua yaitu untuk mengenai tingkat motivasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin menunjukkan kategori motivasi kerja rendah 0% atau tidak ada yang memiliki motivasi kerja rendah. Pada kategori sedang terdapat 26 subjek atau 87%, kemudian persentase tertinggi dimiliki oleh 4 subjek atau 17%.

Aspek pembentuk utama yang berperan dalam motivasi kerja ialah aspek kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi. Aspek yang memberi sumbangsih tertinggi ialah aspek kebutuhan sosial 20,6% di mana kebutuhan untuk berinteraksi dengan rekan kerja saling mendukung satu sama lain, juga merangkul satu sama lain hingga terbentuknya tim yang solid. Selanjutnya kebutuhan fisik yang memberi sumbangsih 20,4% kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat pertama pada makhluk hidup untuk bertahan hidup seperti makanan, suhu itu yang normal, kebutuhan untuk istirahat dan lainnya. Selanjutnya kebutuhan rasa aman 20,3% di mana rasa aman secara fisik maupun emosional seperti rasa aman dari keselamatan saat bekerja, dari hal yang membahayakan. Selanjutnya kebutuhan penghargaan

19,3% di mana penghargaan di sini tidak berarti dalam bentuk piala ataupun hadiah, sekedar dalam bentuk pengakuan pun dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa memiliki diakui. Terakhir kebutuhan aktualisasi diri memberi sumbangsih 19,4% di mana untuk mengaktualisasikan diri bukanlah hal mudah untuk dilakukan di mana harus mendapatkan dukungan dari pemimpin dan juga rekan kerja.

### **3. Pengaruh Tingkat Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin**

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan didapatkan hasil pada variabel pertama, bahwa tingkat gaya kepemimpinan (instruksi, konsultasi, partisipasi degelasi) sedang. Kemudian pada variabel kedua di dapat bahwa motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin juga sedang. Untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani dapat dilihat dari uji *Pearson Correlation* didapatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Kemudian nilai koefisien korelasi 0.824 yang terletak pada interval antara 0,800-1,000, dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Ahmad Yani Banjarmasin berada pada kategori sangat kuat. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan nilai *R-Square* 0,679 atau 67.9% hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan) sebesar 67,9%.

Hal di atas menunjukkan bahwa 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 pengaruh yang kuat.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT.. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa.”

## **H. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian yang peneliti lakukan dalam proses penelitian ialah:

1. Jumlah responden yang hanya 30 orang.
2. Sulit untuk menyesuaikan waktu dengan responden, karena ada beberapa yang berada di lapangan saat penelitian.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang di berikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda pada responden.