

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Orientasi Kanchah dan Persiapan

4.1.1 Orientasi Kanchah

Tahap pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu mencari tempat instansi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti kemudian peneliti akan mempersiapkan segala peralatan yang akan digunakan dalam penelitian ditempat instansi yang akan dituju, apabila persiapan sudah lengkap maka peneliti sangat siap melakukan penelitian di instansi yang dituju. Peneliti akhirnya memilih instansi KOREM 092/Maharajalila Bulungan, yang beralamat : Jalan Semangka, Tj. Selor Hilir, Kec. Tj. Selor, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara.

Penelitian dilakukan di Indonesia dengan ketentuan subjek yang berada wilayah di Kota Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara, yang merupakan anggota personil KOREM 092/Maharajalila. Pemilihan instansi KOREM 092/Maharajalila Bulungan sebagai tempat partisipan dikarenakan topik yang ingin dibawakan oleh peneliti yaitu hubungan antara *work engagemet* dengan gaya kepemimpinan pada personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 28 juli 2023 melakukan *try out* secara *online* yang berisi pertanyaan kesediaan, identitas responden, skala *work engagement* di Brigif 24/Bulungan Cakti. Tanggal 24 Agustus sampai 1

September 2023 secara langsung memberikan kuesioner kepada pihak KOREM 092/Maharajalila Bulungan.

4.1.2 Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan oleh peneliti yaitu seperti perizinan penelitian, penyusunan alat ukur, dan uji coba alat ukur.

a. Perizinan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta yang dikeluarkan pada tanggal 04 Agustus 2023 dengan nomor surat B/472/FES/VIII/2023 yang ditunjukkan kepada Brigjen TNI Ari Estefanus, S.Sos., M.Sc. (Komandan KOREM 092/Maharajalila Kalimantan Utara).

Setelah dikirim surat permohonan izin penelitian kepada pihak Korem 092/Maharajalila Bulungan. Peneliti mendapatkan panggilan dari pihak KOREM 092/Maharajalila Bulungan pada tanggal 22 Agustus 2023 yang memberitahukan tentang melakukan penelitian yang akan dilakukan di instansi tersebut. Selanjutnya peneliti diarahkan kepada KASIPERS KOREM 092/Maharajalila Bulungan, dan memperbolehkan peneliti melakukan penelitian di KOREM 092/Maharajalila Bulungan.

b. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian menggunakan alat ukur *work engagement* dari peneliti terdahulu yaitu Kristiana, Fajrianti, dan Purnowo (2018) dengan menggunakan grand teori dari Schaufeli dan Bakker, kemudian untuk

skala gaya kepemimpinan peneliti menggunakan dari peneliti terdahulu yaitu Wijaya (2022) dengan grand teori dari Yukl (2015).

1) Skala *work engagement*

Peneliti menggunakan skala dari Kristiana, Fajrianto dan Purwono (2018) memiliki 3 aspek dari teori Schaufeli dan Bakker yaitu *vigor*, *dedication*, dan *Absorption*. Skala *work engagement* menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale 9 version* (UWES-9) yang terdiri dari 9 aitem pernyataan *favorable*. Terdapat 5 alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (ST) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Table 4.1

Blueprint Skala Work Engagement

No	Aspek	No Aitem	
		F	Jumlah
1	<i>Vigor</i> (semangat)	1,2,3	3
2	<i>Dedication</i> (dedikasi)	4,5,6	3
3	<i>Absorption</i> (penghayatan)	7,8,9	3
Total			9

2) Skala Gaya Kepemimpinan

Peneliti menggunakan skala Gaya Kepemimpinan yang dikembangkan oleh Wijaya (2022) menggunakan 4 aspek dari teori Gary Yukl sebagai berikut: Visioner, Pembimbing, Afiliatif (menggabungkan) dan Komunikatif. Skala gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Wijaya (2022) terdapat 15 aitem pertanyaan *favorable*. Terdapat 5 alternatif

pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (ST) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Table 4.2.
Blueprint Skala Gaya Kepemimpinan

No	Aspek	No Aitem	
		F	Jumlah
1	<i>Visioner</i>	1,2,3	3
2	Pembimbing	4,5,6	3
3	Afiliatif	7,8,9	3
4	Komunikatif	10,11,12,13,14,15	6
Total			15

c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Tahap ini merupakan pengumpulan data uji coba skala (*try out*) sebelum pengumpulan data penelitian. Uji coba dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian. Data uji coba *try out work engagement* dilakukan pada tanggal 28 juli 2023. Pengambilan data *try out* tersebut di instansi Brigif 24/Bulungan Cakti dengan jumlah 35 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Hasil pengambilan data *try out* akan dilakukan uji reabilitas menggunakan analisis SPSS *for windows* 20.

d. Hasil Analisis Uji Coba

Berdasarkan analisis uji coba pada salah satu alat ukur, diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Skala *Work Engagement*

Tabel 4.3.
Skala *Work Engagement*

Aspek	Aitem	Jumlah
	F	F
<i>Vigor</i> (semangat)	1,2,3	3
<i>Dedication</i> (dedikasi)	3,4,5	3
<i>Absorption</i> (penghayatan)	6,7,8	3
Total		9

Hasil analisis uji coba pada skala *work engagement* menunjukkan bahwa dari 9 aitem pernyataan keseluruhannya valid. Berdasarkan hasil (*try out*) yang dilakukan peneliti skala *work engagement* memiliki *Corrected Item Total Correlation* yang berkisaran dari 0,354 - 0,893 dan reabilitas *Cornbach's Alpa* 0,897.

Menurut Sugiyono (2019) apabila aitem dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa aitem tersebut tidak valid, sedangkan aitem yang di atas 0,30 dinyatakan valid dan reabilitas. Dapat disimpulkan dalam skala *work engagement* dari 9 aitem tidak mengalami gugur dan untuk reabilitas dinyatakan reliable.

2) Skala Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.4.
Skala Gaya Kepemimpinan

Aspek	Aitem	Jumlah
	F	F
Visioner	1,2,3	3
Pembimbing	4,5,6	3
Afiliatif (menggabungkan)	7,8,9	3
Komunikatif	10,11,12,13,14,15	6
Total		15

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah instrumen pengukuran yang dikembangkan oleh Wijaya (2022) yang terdiri dari 15 aitem dengan 4 aspek visioner, pembimbing, afiliator (menggabungkan), dan komunikatif. Berdasarkan hasil (*try out*) yang telah dilakukan oleh Wijaya (2022) gaya kepemimpinan memiliki *Corrected Item Total Correlation* yang berkisaran dari 0,581 - 0,812 dan reabilitas *Cronbach's Alpa* 0,944.

Menurut Sugiyono (2019) apabila aitem di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa aitem tersebut tidak valid, sedangkan aitem yang di atas 0,30 dinyatakan valid dan reabilitas . Dapat disimpulkan dalam skala gaya kepemimpinan dari 15 aitem tidak mengalami gugur dan untuk reabilitas dinyatakan reliable.

4.2 Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian selama 10 hari dari tanggal 23 Agustus 2023 sampai 1 September 2023 yang dilakukan di instansi KOREM 092/Maharajalila Bulungan. Hasil dari penelitian diinstansi, peneliti menyebarkan skala *work engagement* dan skala gaya kepemimpinan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pihak KOREM 092/Maharajalila Bulungan.

Kuesioner di berikan dan disebar oleh KASIPERS (kepala seksi personil) KOREM 092/Maharajalila Bulungan sehingga peneliti tidak memegang kendali saat pengambilan data penelitian. Di karenakan banyak kegiatan-kegiatan yang sedang di selenggarakan oleh pihak KOREM

092/Maharajalila Bulungan, untuk mengunpulkan personil KOREM sangatlah tidak memungkinkan.

Sebelum melakukan pengisian kuesioner yang berisikan skala peneliti meminta para partisipan melakukan pengisian *informed consent* terlebih dahulu, setelah melakukan pengisian *informed consent* bisa melanjutkan untuk mengisi pernyataan skala *work engagement* dan skala gaya kepemimpinan yang telah disediakan oleh peneliti, dari penyebaran skala ada 64 anggota KOREM 092/Maharajalila Bulungan telah mengisi skala dari penelitian yang dilakukan, setelah mendapatkan hasil dari subjek peneliti melakukan uji validasi dan reabilitas lagi dengan menggunakan aplikasi SPSS *for windows 20 version*. Kendala dalam pelaksanaan pengambilan data pada instansi KOREM 092/Maharajalila Bulungan yaitu waktu yang bertabrakan dengan kegiatan di instansi, pada tanggal 15 Agustus 2023 sampai 20 Agustus 2023 ada acara perayaan hari kemerdekaan NKRI 17 Agustus Kemerdekaan Indonesia.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Responden Penelitian

a. Uji Empirik dan Hipotetik

Deskripsi data penelitian diperlukan untuk memberikan gambaran mengenai data yang diperoleh untuk penelitian ini dan memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan data tersebut.

Tabel 4.5.
Hasil Uji empirik dan hipotetik

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
<i>Work Engagement</i>	Xmin	9	33
	Xmax	45	45
	Mean	27	42.12
	Standar Deviasi	6	3.548
Gaya Kepemimpinan	Xmin	15	58
	Xmax	75	75
	Mean	45	70.81
	Standar Deviasi	10	5.297

Keterangan :

Uji hipotetik : skor yang diperoleh dari skala

Uji empirik : skor yang diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan deskripsi di atas dapat diketahui bahwa variabel *work engagement* memiliki mean empirik sebesar 42.12 dengan standar devisian 3.548. Dibandingkan dengan mean hipotetik yang telah dilakukan di variable *work engagement* sebesar 27 mean hipotetik bisa dilihat perbandingan hipotetik dan empiric ditable telah disediakan oleh peneliti. Kemudian dalam variabel gaya kepemimpinan mean empiric 70.81 dengan standar deviasi sebesar 5.297, dari mean hipotetik sebesar 45. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work engagamenet* dan gaya kepemimpinan pada setiap variabel memiliki mean empiric lebih tinggi daripada mean hipotetik.

b. Uji Kategorisasi

Perhitungan untuk kategorisasi variabel *work engagement* dan variabel gaya kepemimpinan akan dikelompokkan ke dalam 5 kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Tabel 4.6.
Rumus Norma Kategorisasi

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1	Sangat Rendah	$X < \mu - 1.5\sigma$
2	Rendah	$\mu - 1.5\sigma \leq X < \mu - 0.5\sigma$
3	Sedang	$\mu - 0.5\sigma \leq X < \mu + 0.5\sigma$
4	Tinggi	$\mu + 0.5\sigma \leq X < \mu + 1.5\sigma$
5	Sangat Tinggi	$X \geq \mu + 1.5\sigma$

Berdasarkan rumus kategorisasi di atas, perhitungan untuk kategorisasi variabel *work engagement* dan variabel gaya kepemimpinan akan dikelompokkan ke dalam 5 kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berikut kategorisasi skala *work engagement* dan gaya kepemimpinan.

Tabel 4.7.
Norma Kategorisasi *Work Engagement* dan Gaya Kepemimpinan

No	Kategorisasi	Norma <i>Work Engagement</i>	Norma Gaya Kepemimpinan
1	Sangat Rendah	$X < 18$	$X < 12$
2	Rendah	$18 \leq X < 24$	$18 \leq X < 22$
3	Sedang	$24 \leq X < 30$	$22 \leq X < 32$
4	Tinggi	$30 \leq X < 36$	$32 \leq X < 38$
5	Sangat Tinggi	$X \geq 36$	$X \geq 42$

Tabel 4.8.

Kategorisasi Skala *Work Engagement* dan Gaya Kepemimpinan

Kategori	<i>Work Engagement</i>		Gaya Kepemimpinan	
	Frekuensi	Presentase (%)	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Rendah	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0
Sedang	0	0	0	0
Tinggi	6	9,4%	0	0
Sangat Tinggi	58	90,6%	64	100%
Total	64	100%	64	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa dalam variabel *work engagement* terdapat 5 kategorisasi yaitu, sangat rendah: 0, rendah: 0, sedang: 0, tinggi: 6, sangat tinggi: 58. Kemudian untuk kategorisasi variabel gaya kepemimpinan yaitu, sangat rendah: 0, rendah: 0, sedang: 0, tinggi: 0, sangat tinggi: 64.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan untuk mengetahui data yang didapatkan apakah normal atau tidak normal, apabila data yang didapatkan normal berkisaran nilai signifikan sebesar $> 0,05$ maka dinyatakan normal, sedangkan untuk nilai signifikan data dari kurang $< 0,05$ maka dinyatakan data tersebut tidak normal (Sugiyono, 2019).

Tabel 4.9.

Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

<i>Kolmogrov-Smirnov</i>		
Variabel	Sig	keterangan
<i>Work Engagement</i>	0.00	Tidak Normal
Gaya Kepemimpinan	0.00	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* untuk variabel *work engagement* dengan nilai signifikan 0,00 ($>0,05$) maka data normalitas variabel *work engagement* tidak normal dan variabel gaya kepemimpinan 0,00 ($> 0,05$) dinyatakan bahwa data tidak normal.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang bersifat linear dari variabel *work engagement* dengan variabel gaya kepemimpinan, apabila terdapat hubungan dengan nilai signifikan berkisaran ($p>0,05$) maka ada hubungan antara kedua variabel kemudian jika nilai signifikan ($p>0,05$) maka tidak ada hubungan antara kedua variabel.

Tabel 4.10.
Uji Linearitas

Variabel	F	P	Interpretasi
<i>Work Engagement</i> dan Gaya Kepemimpinan	9.411	0.000	Linier

Berdasarkan hasil dari uji linearitas di atas terdapat hubungan linier dengan nilai signifikan 0,000 antara *work engagement* dengan gaya kepemimpinan. Hal ini dilihat pada dari nilai $p = 0,000$ dalam *Deviacion from Lienierity* kurang dari ($p<0,05$).

e. Uji Hipotesis

Peneliti menggunakan nonparametrik *spearman,s rho* yang bertujuan mencari hubungan antara variabel, melihat signifikan

hubungan antara variabel, dalam uji normalitas menunjukkan data penelitian *work engagement* dan gaya kepemimpinan tidak normal, sehingga dalam menguji hipotesis peneliti tidak bisa menggunakan parametrik kemudian peneliti memakai nonparametrik dalam uji hipotesis.

Uji hipotesis menggunakan nonparametrik *spearman,s rho* bertujuan untuk mencari hubungan variabel, melihat signifikan hubungan antara variabel, jika nilai signifikan ($<0,05$) maka terdapat hubungan kedua variabel dan jika nilai signifikan ($>0,05$) maka tidak terdapat hubungan.

Tabel 4.11.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R ²	P	interpretasi
<i>Work Engagement</i>				
Gaya Kepemimpinan	0.812	0,466	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis dilakukan maka bahwa terdapat hubungan positif dari kedua variabel *work engagement* dengan gaya kepemimpinan dengan nilai signifikan $p=0,000$ ($<0,001$) dengan *correlation* sebesar $R= 0,812$, koefisien determinasi sebesar $R^2=0,466$ gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 46,6% terhadap *work engagement* sedangkan 53,4% pengaruh dari faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti, hasil ini menunjukkan bahwa korelasinya positif. Sugiyono (2008) mengemukakan penafsiran tingkat koefisien korelasi yang terbagi menjadi lima kriteria dalam koefisien korelasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12.
Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	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

Dapat dikatakan jika koefisien korelasi positif nilai terbesar adalah 1 dan koefisien korelasi negative terbesar adalah -1, sedangkan yang terkecil yaitu 0 (Sanny & Dewi, 2020). Berdasarkan tabel koefisien korelasi di atas, dapat diketahui bahwa koefisien sebesar 0,812 termasuk dalam kategori sangat kuat. Maka dapat disimpulkan adanya hubungan positif antara variabel *work engagement* dengan gaya kepemimpinan sangat kuat.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan gaya kepemimpinan pada personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu anggota KOREM 092/Maharajalila Bulungan sebanyak 64 anggota, dari hasil koefisien determinasi sebesar $R^2=0,466 = 46,6\%$ gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 46,6% terhadap *work engagement* sedangkan 53,4% pengaruh dari faktor yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, dari uji data relevan dapat disimpulkan, semakin tinggi gaya kepemimpinan pemimpin, maka semakin tinggi pula *work engagement* didalam diri anggotanya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Salu dan Hatijasi (2018) pada kenyataan yang terjadi dilapangan anggota atau karyawan dengan faktor-faktor seperti *performance feedback* dan dukungan langsung dari atasan mempunyai hubungan yang signifikan dengan *work engagement*. Hasil pekerjaan yang diberikan *feedback* berupa pujian atau kritikan membangun bagi karyawan dianggap mampu membuat karyawan measa harus memberikan yang lebih baik untuk perkejaannya, adanya perasaan tersebut karyawan akan terpacu untuk memberikan *performance* kerja yang semakin baik dari hari kehari.

Hasil penelitian yang sejalan yaitu Momongan, Mangantes, dan Sangkey (2023) dari hasil penelitian ini menunjukkan koefisien determinan sebesar 0,79 artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat *work engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan dalam gaya kepemimpinan maka kemungkinan akan meningkatkan *work engagement*. Sebaliknya jika karyawan mengalami tingkat keterlibatan kerja yang rendah, dapat berdampak pada perasan negatif dan ketidakbahagiaan di tempat kerja, sehingga berdampak pada suasana kerja dan rekan kerja lainnya.

Penelitian Angelia dan Astiti (2020) menunjukkan bahwa penggunaan gaya kepemimpinan dapat menciptakan suasana kepercayaan, penghargaan, loyalitas, dan rasa hormat di kalangan karyawan terhadap pemimpinnya, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi dan mencoba kemampuannya. terbaik untuk

mempertahankan keberadaannya. Gaya kepemimpinan menciptakan ikatan emosional antara pemimpin dan karyawan, sehingga mendorong komitmen afektif, sehingga meningkatkan keterlibatan kerja karyawan atau anggota dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian dari Sembiring dan Ingatenta (2023) menunjukkan hasil uji koefisien determinan sebesar 0,249 yang artinya gaya kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 24,9% terhadap *work engagement* karyawan. Hasil dari penelitian Bismoko, Suwandi, dan Hellyani (2023) kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung bagi *work engagement* para anggota atau karyawan didalam tempat kerja, baik secara langsung melalui sikap, perilaku dan memotivasi anggota atau karyawan untuk mencari visi dan misi baru dalam melakukan pekerjaan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan semakin tinggi juga *work engagement* pada diri anggota atau karyawan bagi perusahaan atau organisasi.

Hasil dari penelitian Wulandari, Nurtjahjanti, dan Putra (2013) terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada PT Dua kelinci Pati yang menunjukkan angka korelasi sebesar 0,586 dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan, begitu sebaliknya apabila semakin negatif persepsi terhadap gaya

kepemimpinan transformasional maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan.

Penelitian Bismoko, Suwandi dan Hellyani (2023) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung bagi *work engagement* para anggota atau karyawan di dalam organisasi melalui sikap, perilaku, dan juga memotivasi mereka untuk mencari visi dan misi baru dalam melakukan pekerjaan mereka, semakin positif gaya kepemimpinan perubahan yang diterapkan dalam suatu organisasi maka semakin tinggi juga *work engagement* yang dihasilkan oleh anggota atau karyawan. Pernyataan di atas mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pada aspek kepemimpinan yang *visioner*, pembimbing, afiliatif dan komunikatif dan berhubungan dengan aspek *work engagement* yang didalamnya terdapat *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Insan (2017) hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Dinamika psikologi yang terlihat dari setiap individu akan terjadi didalam ruang lingkup seperti pada aspek *work engagement* teori dari Scaufeli dan Bakker yang terlihat dari aspeknya seperti para anggota bersemangat dan menyerahkan usahanya untuk pekerjaannya, anggota juga memperlihatkan keatifannya dalam mengerjakan tugas-tugas, serta mencakup konsentrasi penuh dan serius dalam melakukan tugas-tugasnya. Kemudian dinamika psikologi terhadap anggota dalam ketertikannya dalam

pekerjaan terlihat dari sikap seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi anggotanya dengan tegas, pemimpin mampu membimbing dan memotivasi anggotanya, serta melakukan komunikasi yang baik kepada para anggotanya, seperti gaya kepemimpinan dari aspek Gary Yukl yaitu visioner, pembimbing, afiatif dan komunikatif.

Limitasi dalam penelitian ini, dari 120 anggota KOREM 092/Maharajalila Bulungan hanya 64 yang mengisi koesioner yang diberikan. Dalam proses pengambilan data terdapat kendala-kendala seperti padatnya kegiatan yang sedang di selenggarakan oleh pihak KOREM, sehingga pengambilan data termasuk cukup lama yakni 10 hari dari tanggal 24 Agustus sampai 1 September 2023, dikarenakan banyaknya kegiatan yang sedang dilakukan oleh KOREM 092/Maharajalila Bulungan. Di sebabkan itu juga peneliti tidak memegang kendali dalam pengambilan data di KOREM 092/Maharajalila Bulungan.