

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT. SUKA FAJAR KOTA PADANG CABANG KHATIB SULAIMAN**

**Rizki Saputra Zulhelmi<sup>1)</sup>, Purbo Jadmiko<sup>2)</sup>**

**Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

**Email : <sup>1)</sup>[rizkisaputraz919@gmail.com](mailto:rizkisaputraz919@gmail.com), <sup>2)</sup>[purbojadmiko@bunghatta.ac.id](mailto:purbojadmiko@bunghatta.ac.id)**

## **A. PENDAHULUAN**

Chaplin (1993) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan dan organisasi yang baik. Skrypnek dan Kinjerski (2008) menyatakan semangat atau tidaknya karyawan dalam bekerja akan memberikan dampak masalah utama disektor jangka panjang bagi perusahaan yang mengarah kepenurunan omset dan kedisiplinan, semakin tinggi semangat kerja karyawan pada perusahaan akan menyebabkan tingkat kedisiplinan juga semakin baik yang akan mempengaruhi omset perusahaan tersebut. Merawat semangat kerja dapat menjadi sebuah kebiasaan yang positif, bila adanya kesadaran akan pentingnya peran semangat kerja dalam mendorong kesuksesan. Crossley (2006) menyatakan bahwa semangat mengacu pada evaluasi sikap yang berkaitan dengan pekerjaan seperti komitmen organisasional, loyalitas karyawan, keterlibatan pekerjaan, keterlibatan karyawan dan kesejahteraan karyawan. Semangat diwujudkan dalam beberapa hal yaitu antusias, komitmen atau kesetiaan terhadap organisasi, kemauan untuk bekerja dan dedikasi untuk tujuan bersama dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka motivasi karyawan untuk bekerja dapat meningkat.

## **B. METODE PENELITIAN**

Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman, yang berjumlah 50 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel.

### **Metode Analisa Data**

Metode analisis data yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda yang merupakan model persamaan yang bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah:

1. Menghitung konstanta
2. Mengitung koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional  
Mengitung koefisien regresi variabel semangat kerja
3. Mengitung koefisien regresi variabel motivasi kerja
4. Menghitung tingkat eror data

### **Pengujian hipotesis**

1. Uji koefisien determinasi, digunakan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen yang secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen.
2. Uji t-statistik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Statistik

Keterangan	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Kesimpulan
(Constanta)	1.009		-	-
Kepemimpinan Transformasional	0.302	0.000	0.05	Diterima
Motivasi Kerja	-0.097	0.000	0.05	Ditolak
Komitmen Organisasional	0.432	0.002	0.05	Diterima
R <sup>2</sup> 97,3				

Sesuai dengan ringkasan pengujian statistik bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.302 yang dibuktikan secara statistik melalui nilai sig sebesar 0.000. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 0.05. Dengan demikian nilai sig 0.000 jauh dibawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka keputusannya adalah Ho ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman (H1 diterima).

Sesuai dengan ringkasan pengujian statistik bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0.097 yang dibuktikan secara statistik melalui nilai sig sebesar 0.000. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 0.05. Dengan demikian nilai sig 0.000 jauh dibawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka keputusannya adalah Ho ditolak dan H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman (H2 ditolak).

Sesuai dengan ringkasan pengujian statistik bahwa variabel komitmen organisasional memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.432 yang dibuktikan secara statistik melalui nilai sig sebesar 0.002. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 0.05. Dengan demikian nilai sig 0.000 jauh dibawah tingkat kepercayaan 0.05. Maka keputusannya adalah Ho

ditolak dan H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman (H3 diterima).

#### 1. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap semangat kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pada pada karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pada karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman.

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk pengembangan teori kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen organisasional, serta semangat kerja sehingga dibutuhkan yang lebih komprehensif. kepada seluruh karyawan PT. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen organisasional, karena hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- 1) Chaplin J.P., (1993). *Dictionary of Psychology*. Penerjemah Kartini Kartono, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- 2) Skrypnek, Berna J dan Kinjerski, Val. (2008). Creating Organization Condition That Foster Employee Spirit at Work. Leadership and Organization Developmen. *Journal, Vol 27 No.4.* pp: 280-295.
- 3) Crossley, C. (2006). *Encyclopedia of Industrial Anda Organizatonal Psychology*. Sage Publications.