

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KETERIKATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA**

**(Pada Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Padang)**

Oleh

Mitra Kurnia<sup>1</sup> & Elfitra Azlianti,SE,M.Sc<sup>2</sup>

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

E-mail: [mitrakurnia19@gmail.com](mailto:mitrakurnia19@gmail.com), [elfitraazlianti@bunghatta.ac.id](mailto:elfitraazlianti@bunghatta.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan membuktikan dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Padang. Pada riset ini terpilih sebanyak 53 orang responden, metode atau teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sensus, dimana responden yang dipilih adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kota Padang. Metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis adalah regresi linear berganda dan pengujian t-statistik. Sesuai dengan pengolahan data yang telah dilakukan ditemukan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang. Kemudian Keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang. Serta Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kepemimpinan Transformasional & Keterikatan Kerja

*Abstract*

*This study aims to prove and analyze the Influence of Transformational Leadership, Work Engagement and Motivation on Work Spirit of PT.PLN (Persero) UP3 Padang Employees. In this study, 53 respondents were selected, the sampling method or technique used was Census, where the respondents selected were all employees of PT.PLN (Persero) UP3 Padang City. The data analysis method used to prove the truth of the hypothesis is multiple linear regression and t-statistic testing. In accordance with the data processing that has been done, it was found that Transformational Leadership has a positive and significant effect on the work spirit of PT PLN (Persero) UP3 Padang employees. Then Work engagement does not have a significant effect on the work spirit of PT PLN (Persero) UP3 Padang employees. And Work motivation has a positive and significant effect on the work spirit of PT PLN (Persero) UP3 Padang employees.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Spirit, Transformational Leadership & Work Engagement

## **PENDAHULUAN**

Dalam beberapa tahun terakhir kinerja institusi publik di Sumatera Barat terus menjadi perdebatan. Hal tersebut disebabkan karena sejumlah institusi publik di nilai masyarakat kurang memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Salah satu institusi publik tersebut adalah PT PLN (Persero). Institusi publik tersebut menjadi perpanjangan peran pemerintah dalam membantu masyarakat dalam pengelolaan energi khususnya sumber daya kelistrikan serta berperan penting untuk mendorong meningkatnya pertumbuhan ekonomi Warga Sumatera Barat pada umumnya dan Kota Padang pada khususnya. Namun dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat PT PLN (Persero) sering menciptakan kontra di masyarakat.

Mengingat hasil jajak pendapat pertama yang telah dilakukan pada 53 orang pegawai PT PLN Persero Wilayah III Sumatera Barat diketahui perubahan semangat kerja yang dimiliki masing masing pegawai yang terpilih menjadi responden. Pemilihan responden dilakukan secara acak rata-rata semangat kerja karyawan berada pada level yang relatif rendah, terlihat sebagian besar responden memberikan respon penilaian yang rendah pada pernyataan terus berusaha memenuhi target yang diberikan pimpinan. Dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) hanya 3,47, nilai rata-ratanya adalah 69.33%, selain itu sebagian besar responden juga merespon dengan penilaian yang rendah pernyataan selalu datang tepat waktu. Persentase TCR hampir mencapai 3,47, sedangkan angka rata-rata yang diberikan responden hanya 69.33%. Pada hasil pra survei juga ditemukan sebagian besar responden juga memberikan respon yang rendah pada pernyataan merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini.

With a percentage of Respondent Achievement Level (TCR) of 72.67%, the average value was 3.63. Sesuai dengan hasil pra survei diatas dapat disimpulkan semangat kerja yang ditunjukkan sebagian besar pegawai PT PLN (Persero) Wilayah III Sumatera Barat tergolong rendah, ketika kondisi tersebut tidak di tindaklanjuti oleh manajemen atau pimpinan instansi tentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan nama baik perusahaan. Oleh sebab itu Para peneliti termotivasi oleh fenomena ini untuk mencoba dan mempelajari berbagai unsur-unsur yang dapat mempengaruhi semangat kerja pekerja terhadap pekerjaannya khususnya di PT PLN (Persero) Wilayah III Sumatera Barat.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **1 Semangat Kerja**

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan beraktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Semangat kerja menurut Hasibuan (2014:94) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Nitisemito (2002:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan giat, sehingga pekerjaan akan diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik.

#### **Karakteristik Semangat Kerja**

Semangat kerja yang dimiliki masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Dalam rangka mengetahui tingkat semangat kerja yang dimiliki masing-masing karyawan dapat diamati dari karakteristik yang diadaptasi dari Anwar (2002) yaitu mengurangi perilaku agresif dalam bekerja, perasaan gembira dalam bekerja dan mampu menyesuaikan diri dengan teman atau rekan kerja. Mengurangi perilaku agresif dalam bekerja dapat berupa selalu berkonsentrasi pada pekerjaan, meningkatnya ketelitian kerja, serta adanya hasrat untuk maju dalam rangka mendapatkan jenjang karir yang lebih baik. Individu yang memiliki semangat kerja akan memiliki antusiasme dan bekerja dengan perasaan gembira seperti adanya rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, rasa puas dalam bekerja, rendahnya *turnover* didalam lingkungan organisasi serta menurunnya tingkat absensi.

### **Faktor Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya dan melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2002:167) yaitu:

1. Upah yang rendah

Upah yang rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karna kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehinga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk.

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehinga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apayang diharapkan perusahaan

3. Kurangnya disiplin kerja.

Kurangnya disiplin akan mempengaruhi terhadap penyelesaian pekerjaan, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk.

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja karna apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya meningkatkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurangnya informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karna informasi yang diburuhkan karyawan sangat kurang.

## **2 Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins dan judge (2013:417) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individual kan dan memiliki

karisma. Northouse (2013:176) Mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi baik dalam diri pemimpin maupun pengikutnya. Gunanwa dan Netra (2017) berpendapat bahwa Kepemimpinan Transformasional cenderung memberikan perhatian lebih kepada para pengikutnya.

Dewi dan Mujiati (2015) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang inspiratif, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat bertindak sebagai pemimpin yang efektif. Rahmi (2014) menyatakan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh kepada para pengikutnya untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan manfaat yang baik untuk perusahaan pemimpin yang memberikan hal yang positif terhadap bawahan juga serta memberikan motivasi dan perubahan yang lebih baik untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

### **Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Stone et al., (2004) karakteristik kepemimpinan transformasional terdapat beberapa hal diantaranya, yaitu:

1. *Idealized influence*
2. *Inspirational motivation*
3. *Intellectual stimulation* dan
4. *Individualized consideration*

### **Keterikatan Kerja**

Dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi keterikatan kerja sangat berperan besar. Menurut Nurendra dan Purnamasari (2017) Keterikatan kerja merupakan sebuah perilaku positif yang mendorong karyawan dalam memenuhi tugasnya yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai oleh tiga aspek yaitu semangat, dedikasi, dan keterserapan. Hal ini mengidentifikasi bahwa keterikatan kerja mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Menurut Ruhayat (2022:93) Keterikatan kerja adalah komitmen emosional atau perilaku yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian karyawan tersebut memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi perusahaan serta memiliki kepedulian yang tertinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

### **Karakteristik Keterikatan Kerja**

Menurut Indrianti (2012:23) Terdapat beberapa karakteristik umum mengenai pekerja yang terikat dengan pekerjaannya yaitu :

1. Aktif dalam pekerjaannya
2. Percaya terhadap kemampuan mereka sendiri
3. Melakukan *feedback* positif terhadap diri mereka sendiri

4. Memiliki *value* yang cocok dengan organisasi
5. Memiliki anggapan bahwa bekerja itu menyenangkan
6. Mendapatkan kepuasan kerja walaupun lelah
7. Terikat kepada pekerjaannya di luar jam kerja

## Motivasi

### Pengertian Motivasi

Menurut Kusuma (2016) Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008 : 149), ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- 1) Motivasi Positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

- a) *Material Incentive*, adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

b) *Non Material Incentive*, yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

- 2) Motivasi Negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan

harus konsisten dan adil dalam menerapkannya Hasibuan (2008:150).

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Semangat kerja karyawan akan muncul apabila adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan serta mengerakan karyawan, agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga perusahaan dituntut memiliki seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi serta mengerakan karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan Pawestri dan Dwi (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan usaha tape di Kabupaten Bondowoso. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Wayan dan Gusti (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Bappeda Litbang di Provinsi Bali. Sesuai dengan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu tersebut maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H1 Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

### **Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Menurut Meuthia dan Ulfa (2017) keterikatan kerja karyawan akan muncul etika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Bowles & Cooper (2009) dalam Meuthia dan Ulfa (2017) yang mengatakan bahwa engagement merupakan hasil dari semangat kerja yang tinggi, Lebih jauh dikatakan bahwa ketika kondisi lingkungan dipersepsikan positif baik secara fisik maupun psikososial maka karyawan akan mengalami perasaan sejahtera yang membangkitkan semangat kerja, ia akan bekerja dengan penuh antusias untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. Ketika semangat kerja pada level yang tinggi, maka akan memicu perilaku karyawan yang telah dijelaskan diatas tadi (*advocacy, going to the extra mile, menolong orang lain, komitmen dsb*).

Menurut Riski (2020) Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memunculkan semangat dalam bekerja, mampu menyadari potensi dan mampu memanfaatkannya dengan baik guna meningkatkan peforma kerja dan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Adanya perasaan positif terhadap pekerjaannya mengacu pada kesejahteraan psikologis yang baik, dimana karyawan akan merasa semangat dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya. Hal ini keterikatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dimana dapat memunculkan kesejahteraan psikologis yang tinggi sehingga akan merasa termotivasi saat bekerja dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai sebuah beban. Meningkatnya semangat kerja terlihat dengan berkurangnya absensi, dan menguatnya antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H2 Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Menurut Kusuma (2016) motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong

seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu.. Sesuai dengan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu tersebut maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H<sub>3</sub> motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan pada penelitian Pengaruh Motivasi, Keterikatan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang tentang Semangat Kerja Pegawai yaitu penelitian kuantitatif. Pendekatan ini merupakan suatu penelitian yang berusaha untuk membuktikan kebenaran hipotesis, Pembuktian dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik (Sekaran & Bougie, 2017). Analisis regresi linier berganda (OLS) digunakan untuk pengujian dalam penelitian ini, dan diproses dengan perangkat lunak SPSS, digunakan untuk statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menunjukkan keakuratan alat ukur. yang dipilih untuk penelitian ini. Tujuan dari Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) adalah untuk pengujian. Uraian berikut memberikan gambaran hasil berdasarkan tahapan pemrosesan data yang telah diselesaikan:

#### 1. Semangat Kerja

Variabel awal Semangat kerja adalah istilah yang digunakan dalam penelitian ini.. Terdapat dua belas pernyataan yang digunakan untuk mengukur semangat kerja. Hasil menurut fase pengujian ditunjukkan pada Tabel 4.4 di bawah ini. instrumen yang telah dilakukan:

**Tabel 1**

**Hasil Pengujian Validitas Semangat Kerja**

	<i>Factor Loading</i>	<i>Cut Off</i>	<b>Kesimpulan</b>
SK <sub>1</sub>	0.861	0.70	Valid
SK <sub>2</sub>	0.883	0.70	Valid
SK <sub>3</sub>	0.830	0.70	Valid
SK <sub>4</sub>	0.883	0.70	Valid
SK <sub>5</sub>	0.807	0.70	Valid
SK <sub>6</sub>	0.868	0.70	Valid
SK <sub>8</sub>	0.711	0.70	Valid
SK <sub>9</sub>	0.731	0.70	Valid
SK <sub>11</sub>	0.771	0.70	Valid

SK <sub>12</sub>	0.712	0.70	Valid
------------------	-------	------	-------

Sumber: Olahan Data (2024)

Semua pernyataan yang tersisa memiliki faktor pemuatan > 0,70, menurut temuan pengujian instrumen berulang untuk variabel semangat kerja. Ini berarti bahwa semua pernyataan yang valid dapat digunakan dalam fase pemrosesan data berikutnya.

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah variabel kedua yang digunakan dalam penelitian ini.. Dua puluh pernyataan digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional. Tabel 4.6 berikut ini memberikan deskripsi hasil menurut fase pengujian instrumen yang telah diselesaikan:

**Tabel 2**

### Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan Transformasional

Item	Factor loading	Cut Off	Kesimpulan
KT <sub>1</sub>	0.760	0.70	Valid
KT <sub>2</sub>	0.810	0.70	Valid
KT <sub>3</sub>	0.842	0.70	Valid
KT <sub>4</sub>	0.830	0.70	Valid
KT <sub>5</sub>	0.834	0.70	Valid
KT <sub>6</sub>	0.792	0.70	Valid
KT <sub>7</sub>	0.791	0.70	Valid
KT <sub>8</sub>	0.891	0.70	Valid
KT <sub>9</sub>	0.862	0.70	Valid
KT <sub>10</sub>	0.806	0.70	Valid
KT <sub>11</sub>	0.822	0.70	Valid
KT <sub>13</sub>	0.741	0.70	Valid
KT <sub>14</sub>	0.864	0.70	Valid
KT <sub>18</sub>	0.779	0.70	Valid
KT <sub>19</sub>	0.824	0.70	Valid
KT <sub>20</sub>	0.747	0.70	Valid

Sumber: Olahan Data (2024)

Hasil pengujian instrumen perbaikan menunjukkan bahwa berdasarkan faktor pemuatan pernyataan, setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur faktor kepemimpinan transformasional adalah sah. lebih dari 0,70, semua pernyataan ini dapat digunakan dalam fase pemrosesan data selanjutnya.

## 3. Keterikatan Kerja



Keterikatan Kerja merupakan variabel ketiga dalam riset ini, variabel tersebut diukur dengan menggunakan 17 pernyataan. Tabel 4.8 berikut ini menggambarkan hasil yang diperoleh Mengingat hasil pengujian instrumen yang dilakukan:

**Tabel 3**

**Hasil Pengujian Validitas Keterikatan Kerja**

<b>Item</b>	<b>Factor loading</b>	<b>Cut Off</b>	<b>Kesimpulan</b>
WE <sub>1</sub>	0.752	0.70	Valid
WE <sub>2</sub>	0.740	0.70	Valid
WE <sub>3</sub>	0.729	0.70	Valid
WE <sub>4</sub>	0.761	0.70	Valid
WE <sub>5</sub>	0.734	0.70	Valid
WE <sub>6</sub>	0.758	0.70	Valid
WE <sub>7</sub>	0.779	0.70	Valid
WE <sub>9</sub>	0.750	0.70	Valid
WE <sub>10</sub>	0.848	0.70	Valid
WE <sub>11</sub>	0.799	0.70	Valid
WE <sub>12</sub>	0.726	0.70	Valid
WE <sub>13</sub>	0.705	0.70	Valid
WE <sub>14</sub>	0.753	0.70	Valid
WE <sub>15</sub>	0.745	0.70	Valid
WE <sub>16</sub>	0.753	0.70	Valid
WE <sub>17</sub>	0.746	0.70	Valid

*Sumber: Olahan Data (2024)*

Peningkatan dapat dilihat secara menyeluruh, Karena setiap pernyataan digunakan untuk mengukur variabel, maka hasil pengujian instrumen keterlibatan kerja telah dianggap sah dan memiliki faktor pemuatan lebih dari 0,70, maka semuanya dapat digunakan dalam fase pemrosesan data berikutnya.

**4. Motivasi Kerja**

Motivasi Variabel keempat dalam penelitian ini adalah pekerjaan, dan 15 pernyataan digunakan untuk mengukur motivasi kerja.. Mempertimbangkan berbagai fase pengujian instrumen yang telah diselesaikan, Tabel 4.9 memberikan gambaran hasilnya. berikut:

**Tabel 4**

**Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja**

<b>Item</b>	<b>Factor Loading</b>	<b>Cut Off</b>	<b>Kesimpulan</b>
MTV <sub>1</sub>	0.786	0.70	Valid

MTV <sub>2</sub>	0.839	0.70	Valid
MTV <sub>3</sub>	0.876	0.70	Valid
MTV <sub>4</sub>	0.717	0.70	Valid
MTV <sub>5</sub>	0.888	0.70	Valid
MTV <sub>6</sub>	0.854	0.70	Valid
MTV <sub>7</sub>	0.888	0.70	Valid
MTV <sub>8</sub>	0.898	0.70	Valid
MTV <sub>9</sub>	0.908	0.70	Valid
MTV <sub>10</sub>	0.736	0.70	Valid
MTV <sub>11</sub>	0.910	0.70	Valid
MTV <sub>12</sub>	0.924	0.70	Valid
MTV <sub>13</sub>	0.862	0.70	Valid
MTV <sub>14</sub>	0.759	0.70	Valid
MTV <sub>15</sub>	0.870	0.70	Valid

Sumber: Olahan Data (2024)

Setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel ditentukan oleh temuan pengujian instrumen. -variabel yang mempengaruhi motivasi kerja dianggap sah; setiap pernyataan yang sah memiliki *factor loading* > 0.70. Semua pernyataan yang valid dapat digunakan dalam fase pemrosesan data berikutnya karena tidak ada satu pun pernyataan yang dihapus selama fase pengujian karena tidak mematuhi teknik pengujian.

## B. Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari masing masing variabel penelitian yang telah diukur dengan pernyataan yang tepat. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai Cronbach's Alpha. Sesuai dengan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil terlihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

**Tabel 5**

### Hasill Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Hasil
Semangat Kerja	0.916	0.70	Reliable
Kepemimpinan Transformasional	0,945	0.70	Reliable
Keterikatan Kerja	0.939	0.70	Reliable
Motivasi Kerja	0.965	0.70	Reliable

Nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel penelitian yang digunakan dalam studi ini lebih besar dari 0,70., seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.9 sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian yang membentuk kerangka konseptual penelitian ini sangat andal dan dapat digunakan dalam pemrosesan data selanjutnya.

## Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah seluruh persyaratan pengujian regresi linear berganda terpenuhi maka tahapan pengujian hipotesis dapat segera dilakukan. Sesuai dengan proses pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil yang terlihat dalam tabel 4.11 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Keterangan	Koefisien Regresi	sig	Cut Off	Hasil
Constanta	7.633			
Kepemimpinan Transformasional	0.503	0.000	0.05	H <sub>1</sub> Diterima
Keterikatan Kerja	0.097	0.329	0.05	H <sub>2</sub> Ditolak
Motivasi Kerja	0.276	0.030	0.05	H <sub>3</sub> Diterima
R <sup>2</sup>	0.577			
F-sig	0.000			

Sumber: Olahan Data (2024)

Pada tabel 4.12 terlihat masing masing variabel penelitian yang digunakan memiliki koefisien regresi yang dapat dibuat kedalam sebuah persamaan regresi linear berganda seperti yang terlihat di bawah ini:

$$Y = 7.633 + 0.503X_1 + 0.097X_2 + 0.276X_3 + e$$

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan ketika implementasi gaya kepemimpinan transformasional di dalam perusahaan semakin baik dan konsisten dilakukan Dengan demikian, motivasi pekerja akan meningkat. Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian sejalan dengan hipotesis yang diajukan, sehingga hipotesis pertama diterima. Keadaan tersebut disebabkan karena pimpinan PLN UP3 Padang cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam mengatur dan mengelola bawahannya, dimana pimpinan selalu menjadi contoh dan motivator yang baik bagi bawahan, pimpinan selalu sabar menghadapi permasalahan karyawan dan cenderung memberikan pengalaman yang menginspirasi bawahan, kondisi tersebut mendorong setiap karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja. Semangat kerja yang terlihat dari adanya komitmen mereka untuk memenuhi kewajiban dan tugasnya tepat waktu.

Sebuah penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 oleh Pawestri dan Dwi menunjukkan bahwa transformational leadership memiliki dampak yang baik dan patut dicatat terhadap etos kerja personel pita di Bondowoso Regency. Hasil Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wayan dan Gusti di tahun 2019 yang menemukan transformational leadership memiliki dampak positif dan signifikan pada semangat kerja Bappeda Litbang Emas.

### **Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan ketika tingkat keterikatan kerja yang dirasakan karyawan relatif berubah maka semangat kerja yang mereka miliki cenderung tidak berubah. Hasil yang diperoleh secara statistik berbeda dengan hipotesis yang diajukan, sehingga hipotesis kedua dalam riset ini ditolak. Keadaan tersebut disebabkan sebagian besar karyawan berstatus pegawai negeri, tentu mereka telah disumpah untuk mengabdikan pada negara, keadaan tersebut mengakibatkan keterikatan kerja tidak lagi menjadi hal ini mempengaruhi motivasi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya di lingkungan UP3 Padang PT PLN (Persero). Hasil yang diperoleh menunjukkan semangat kerja karyawan lebih disebabkan oleh faktor lainnya seperti reward, jenjang karir, lingkungan kerja dan sejumlah faktor tambahan yang tidak tercakup dalam penyelidikan saat ini. Sebagai kesimpulan yang diperoleh selama tahap pengujian hipotesis kedua didukung oleh penelitian Noviyanti (2015) menemukan keterikatan kerja yang dimiliki PNS tidak mempengaruhi semangat kerja mereka. yang sama diperoleh pada penelitian Anwar et al., (2018) yang menemukan keterikatan Semangat kerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian Usman (2019) menyatakan keterikatan kerja yang dimiliki setiap individu dibandingkan satu sama lain, namun berbeda halnya dengan PNS mereka telah memiliki keterikatan kerja yang harus dipatuhi sesuai dengan kontrak dan sumpah jabatan mereka, oleh sebab itu keterikatan kerja pada PNS tidak berpengaruh terhadap semangat kerja yang mereka miliki.

### **Pengaruh Motivasi Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja**

Hasil Uji Hipotesis Ketiga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap semangat kerja karyawan. PT PLN (Persero) UP3 Padang. Temuan yang diperoleh tersebut mengisyaratkan ketika motivasi kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka hal tersebut akan sejalan dengan semangat kerja yang mereka perlihatkan. Hasil dari tahap pengujian statistik Melihat teori yang telah dikemukakan, hipotesis ketiga diterima. Kondisi tersebut disebabkan ketika karyawan telah memiliki tingkat dorongan internal dan eksternal yang tinggi dipastikan hal tersebut akan sejalan dengan semangat kerja yang mereka miliki. Motivasi yang terbentuk karena adanya keinginan untuk memenuhi sejumlah kebutuhan mulai dari kebutuhan primer hingga aktualisasi diri mendorong mereka bersemangat untuk meraih hal tersebut. Bentuk motivasi kerja yang tinggi dari karyawan terlihat dari adanya komitmen mereka untuk datang dan pulang tepat waktu, selalu menggunakan waktu secara efektif dan sumber daya secara efisien sehingga mendorong tercapainya prestasi kerja yang lebih baik.

Penelitian Usman (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, mendukung hasil pengujian hipotesis tahap ketiga. Hemita et al. (2022) juga menemukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan akan sejalan dengan peningkatan semangat kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Maswar dkk. (2020) menyatakan motivasi kerja yang kuat akan tercermin dari semangat kerja yang diperlihatkan karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja terbentuk karena adanya sejumlah kebutuhan yang ingin dipenuhi, sehingga untuk mendapatkannya tentu dibutuhkan semangat yang kuat dan pantang menyerah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka telah diajukan beberapa simpulan yang signifikan. Secara spesifik kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Padang. Namun, keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Padang. Dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: A Pendekatan Pengembangan Kemampuan Tujuh Edisi*. Salemba Empat. perusahaan John Wiley & Sons Ltd.
- Pawestri, Winahyu, dan Dwi Tafinia Nurhasanah pada tahun 2019 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan Tape di Kabupaten Bondowoso *Jurnal Riset Sains dan Teknologi*, Vol. 4, No. 1,
- Pande Wayan Gede Suadana Putra dan I Gusti Made Suwandana. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 8, No. 5, Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- Anwar, Fuadi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Surabaya.
- Raman, A., Cheay, HM, Yahya, D., Yakoob, D., dan Rozlina, K. hubungan antara guru sekolah menengah dan komitmen guru sekolah menengah transformasional *Canadian Center of Science and Education*, Vol. 11, tidak. 15, 2015, hal. 1911-2025
- Maptuhah, Rahmi B. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 3, No. 2, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja.
- Kusuma dan Mashariono (2016). *Manajemen FA*. *Jurnal Ilmu dan Penelitian Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Meuthia dkk. (2017). Efek Moral pada Keterlibatan Pekerja di PT. Perkebunan X.: *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 12(3), 134-152.

