

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KETERIKATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA
(Pada Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Padang)**

SKRIPSI



Oleh:

MITRA KURNIA
1810011211133

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2025**

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KETERIKATAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA
OLEH

Nama: Mitra Kurnia

NPM : 1810011211133

Telah Dipertahankan didepan tim penguji

Pada Tanggal 7 Maret 2025

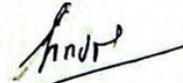
Menyetujui

Pembimbing



(Elfitra Azliyanti, S.E, M, Sc)

Ketua Prodi



(Linda Wati, S.E, M, Si)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KETERIKATAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA
OLEH

MITRA KURNIA
1810011211133

Tim Penguji

KETUA



(Elfitra Azliyanti, S.E, M.Sc)

SEKRETARIS



(Ice Kamela S.E, MM)

ANGGOTA



(Wiry Utami, S.E, M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada 7 Maret 2025

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bung Hatta

Dekan



(Eti Febrina Harahap, S.E, M.Si)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan Kepada Allah SWT, Karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang judul '**Pengaruh kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja**' Penyusun menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat motivasi, bantuan, bimbingan, arahan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Rasa syukur dan terimakasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran semua urusan perkuliahan sehingga menjadi penulis sebagai sarjana manajemen dan manusia berakal.
2. Teristimewa penulis persembahkan ucapan terima kasih kepada keluarga tercinta yaitu khususnya almarhuma mama saya (asmaralena) yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta yang sangat besar kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang dan juga kepada papa saya (siswadi) yang selalu memberikan perhatian, dukungan penuh, semangat dan juga kasih sayang dan yang terutama doa yang sangat baik.
3. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E., MBA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
4. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan ibu Herawati, S.E., M.Si., AK. CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Lindawati, S.E., M.Sc selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik

berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam pengurusan skripsi ini.
8. Kepada orang spesial di hidup penulis.(Delvi Syahril) Cinta dan motivasi yang telah kamu berikan mengajarku bagaimana mencintai diriku sendiri. Terima kasih sudah memberikan motivasi sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
9. Teruntuk teman-teman kost seperjuangan selama 7 tahun lamanya, Yoga Syahputa, Aan, Alif, Topan. Yogi, Cepi ,Imel, Dika dan teman-teman seperjuangan lainnya, terima kasih untuk waktu teman-teman selama perkuliahan telah menjadi teman buat penulis yang selalu memberikan semangat bagi penulis hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga untuk teman-teman Manajemen angkatan 2018.
10. Semua pihak yang tidak bisa penyusun sebutkan satu persatu yang telah membantu baik berupa ide, saran, maupun pendapat yang sangat berguna bagi penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penyusun menyadari masih banyak terdapat kekurangan, karena itu penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Padang, 18 Maret 2025

Mitra kurnia

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 7 Maret 2025

Mitra kurnia

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KETERIKATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA
(Pada Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Padang)**

Oleh

1)Mitra Kurnia,2)Elfitra Azliyanti
Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis,Universitas Bung Hatta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang
Email: mitrakurnia19@gmail.com elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 53 orang karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Data diperoleh melalui survei yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan pengujian t-statistik. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ditemukan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang sedangkan keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja dan Motivasi

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK
ENGAGEMENT AND MOTIVATION ON WORK SPIRIT
(Empirical Study for Employees of PT.PLN (Persero) UP3 Padang)**

By

1)Mitra Kurnia,2)Elfitra Azliyanti

*Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis, Universitas Bung Hatta*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang

Email: mitrakurnia19@gmail.com elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id

Abstract

This study aims to prove and analyze the influence of transformational leadership, work engagement and motivation on employee morale. This study was conducted on 53 employees of PT PLN (Persero) UP3 Padang. The sampling method used was a census. Data were obtained through a survey, namely by distributing questionnaires directly to employees of PT PLN (Persero) UP3 Padang. The data analysis method used was multiple regression analysis and t-statistic testing. In accordance with the results of the hypothesis testing, it was found that transformational leadership and work motivation had a positive effect on employee morale at PT PLN (Persero) UP3 Padang, while work engagement did not affect employee morale at PT PLN (Persero) UP3 Padang.

Keywords: Employee Performance, Transformational Leadership, Work Engagement and Motivation

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Semangat Kerja	9
2.1.1 Definisi Semangat Kerja	9
2.1.2 Karakteristik Semangat Kerja	9
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	10
2.2 Kepemimpinan Transformasional	12
2.2.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional	12
2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	13
2.3 Keterikatan Kerja	14
2.3.1 Pengertian Keterikatan Kerja	14
2.3.2 Karakteristik Keterikatan Kerja	15
2.4 Motivasi Kerja	16
2.4.1 Pengertian Motivasi	16
2.4.2 Jenis Jenis Motivasi	17
2.5 Pengembangan Hipotesis	18
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja	18
2.5.2 Pengaruh Keterikatan Kerja dengan Semangat Kerja	19
2.5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja	20
2.6 Kerangka Konseptual	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	21
3.2	Populasi dan Sampel	21
3.2.1	Populasi.....	21
3.2.2	Sampel	21
3.3	Metode Pengambilan Sampel.....	22
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	22
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	22
3.5.1	Variabel Dependen	22
1.	Semangat Kerja	22
3.5.2	Variabel Independen.....	23
3.5.2.1	Kepemimpinan Transformasional	23
3.5.2.2	Keterikatan Kerja.....	24
3.5.2.3	Motivasi.....	25
3.6	Uji Instrumen Penelitian	26
3.6.1	Uji Validitas	26
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	26
3.7	Metode Analisis Data.....	27
3.7.1	Analisis Regresi Linear Berganda	27
3.7.2	Pengujian Hipotesis	28
3.7.2.1	Analisis R-square.....	28
3.7.2.2	Uji F-statistik	29
3.7.2.3	Uji t-statistik	29

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Demografis Responden.....	31
4.2	Uji Instrumen.....	34
4.2.1	Uji Validitas	34
4.2.1.1	Semangat Kerja.....	34
4.2.1.2	Kepemimpinan Transformasional	36

4.2.1.3	Keterikatan Kerja.....	39
4.2.1.4	Motivasi Kerja	40
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	41
4.3	Hasil Pengujian Hipotesis	42
4.4	Pembahasan	
4.4.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja	44
4.4.2	Pengaruh Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Semangat Kerja	45
4.2.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja	46
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	48
5.2	Implikasi Penelitian	48
5.3	Keterbatasan dan Saran.....	49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Mengetahui Semangart Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah III Sumatera Barat	3
Tabel 4.1	Prosedur Pengumpulan Data	31
Tabel 4.2	Demografis Responden	32
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Validitas Variabel Semangat Kerja	35
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Semanagat Kerja	36
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan Trans- formasional	36
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validita Variabel Kepemimpinan Transfor- masional	38
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterikatan Kerja	39
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterikatan Kerja	40
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	41
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Reliabilitas	41
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Hipotesis	42

DAFTAR LAMPIRAN

Gambar 1	Perkembangan Keluhan Masyarakat Kota Padang Pada Layanan PT PLN Januari – Desember 2022	2
Gambar 2	Kerangka Konseptual.....	20

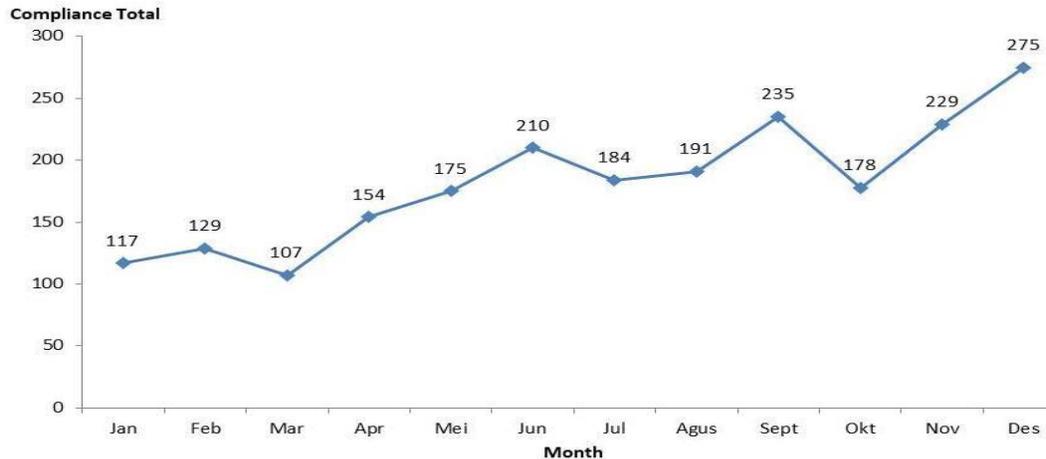
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 tangan pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pengelolaan energi, khususnya sumber daya kelistrikan serta berperan penting untuk mendorong meningkatnya pertumbuhan ekonomi masyarakat di Sumatera Barat pada umumnya dan Kota Padang pada khususnya. Namun dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat PT PLN (Persero) sering menciptakan kontra di masyarakat.

Menurut Suwandi (2023) Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat pelayanan yang diberikan PT PLN (Persero) mendapatkan rating terendah, dan mendapatkan reputasi paling rendah dari masyarakat setelah dilakukannya Survei Nasional untuk pelayanan publik pada akhir tahun 2022 yang lalu. Menurunnya reputasi PLN (Persero) diduga karena semakin menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan institusi publik tersebut kepada masyarakat. Hal tersebut dapat diamati banyaknya jumlah keluhan pelanggan yang diterima unit pelayanan PT PLN (Persero) selama periode tahun 2022 yang lalu seperti yang terlihat pada grafik 1 di bawah ini:



Sumber: HRD PLN (Persero) Wilayah II Sumatera Barat (2023)

Grafik 1. Perkembangan Jumlah Keluhan Masyarakat Kota Padang Pada Layanan PT PLN Januari – Desember 2022 (Dalam Satuan Jumlah Kasus)

Pada grafik 1 terlihat jumlah keluhan pelanggan PT PLN area Padang relatif tinggi, jumlah komplain tertinggi terjadi di Juni sebanyak 210 pengaduan, September dengan 235 pengaduan serta pada bulan Desember mencapai 275 pengaduan. Rata-rata keluhan masyarakat berkaitan dengan seingnya frekuensi mati lampu, gangguan layanan, hingga tidak sesuai nilai tagihan listrik yang dibayarkan masyarakat dengan penggunaan layanan. Fakta lainnya menunjukkan masyarakat merasa pengaduan yang mereka laporkan sangat lambat penanganannya.

Menurut Luthans (2017) tidak maksimalnya pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka menunjukkan rendahnya keterikatan pegawai (*employee engagement*). Tingginya tingkat pengaduan masyarakat pengguna layanan PT.PLN (Persero) di Kota Padang menunjukkan rendahnya keterikatan pegawai (*employee engagement*).

Tingginya komplain pada layanan PLN yang dilakukan masyarakat tentu akan merusak nama baik institusi. Fenomena tersebut menjadi motivasi yang mendorong peneliti untuk

mencoba mengamati sejumlah 16 factor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* di lingkungan PT PLN (Persero) area Padang.

Sesuai dengan hasil pra survey yang telah dilakukan terhadap 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. Hasil distribusi frekuensi penilaian yang diberikan responden terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Mengetahui Semangat Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah III Sumatera Barat (Dalam Satuan Orang)

No	Pernyataan	SS		S		AS		TS		STS		Mean	TCR
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Tingkat Produktivitas													
1	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	13.33	12	40.00	12	40.00	2	6.67	0	0.00	3.60	72.00
2	Terus berusaha memenuhi target yang diberikan pimpinan	3	10.00	11	36.67	13	43.33	3	10.00	0	0.00	3.47	69.33
3	Memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	4	13.33	12	40.00	13	43.33	1	3.33	0	0.00	3.63	72.67
Tingkat Kehadiran													
4	Selalu datang tepat waktu	1	3.33	15	50.00	11	36.67	3	10.00	0	0.00	3.47	69.33
5	Pulang sesuai jadwal	3	10.00	15	50.00	11	36.67	1	3.33	0	0.00	3.67	73.33
6	Memiliki absensi yang rendah dalam bekerja	7	23.33	19	63.33	4	13.33	0	0.00	0	0.00	4.10	82.00

No	Pernyataan	SS		S		AS		TS		STS		Mean	TCR
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Tingkat Perpindahan													
7	Menyenangi pekerjaan yang dilakukan saat ini	7	23.33	16	53.33	6	20.00	1	3.33	0	0.00	3.97	79.33
8	Keterampilan yang dimiliki mampu membantu dalam bekerja	7	23.33	11	36.67	11	36.67	1	3.33	0	0.00	3.80	76.00
9	Merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini	5	16.67	12	40.00	10	33.33	3	10.00	0	0.00	3.63	72.67
Tingkat Kegelisahan													
10	Suasana kerja sangat kondusif	7	23.33	12	40.00	10	33.33	1	3.33	0	0.00	3.83	76.67
11	Memiliki hubungan yang baik dengan seluruh rekan kerja	8	26.67	17	56.67	0	0.00	5	16.67	0	0.00	3.93	78.67
12	Merasa nyaman sebagai pegawai PLN (Persero) Padang	10	33.33	11	36.67	9	30.00	0	0.00	0	0.00	4.03	80.67
Rata-rata												3,63	72,67

Sum
ber:
Has
il
Pra
Surv
ei
202
4

P

ada
tabel
diata
s
men
ujuk

an bahwa 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. Nilai rata rata yang diperoleh 3.47 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) hanya sebesar 69.33%, selain itu sebagian besar responden juga merespon dengan penilaian yang rendah pernyataan selalu datang tepat waktu. Nilai rata rata yang diberikan responden hanya 3.47 dan persentase TCR hanya mencapai 69.33%. Pada hasil pra survei juga ditemukan sebagian besar responden juga memberikan respon yang rendah pada pernyataan merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini.

Nilai rata rata yang diperoleh adalah sebesar 3.63 dengan persentase Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 72.67%. 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 fenomena tersebut menjadi motivasi bagi peneliti untuk mencoba mengamati sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai khususnya di PT PLN (Persero) Wilayah III Sumatera Barat.

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. Semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Menurut Pawestri dan Dwi (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada sejumlah perusahaan swasta lokal 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.

Semangat kerja juga dipengaruhi oleh keterikatan kerja, 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.

Motivasi juga berpengaruh terhadap semangat kerja dimana menurut Utamajaya dan Sriathi (1518:2015) motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, arah yang ditunjukkan arah positif. Ini berarti bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. Peningkatan pada semangat kerja akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang meningkat pula.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang akan membahas sejumlah variabel yang mempengaruhi semangat kerja pada Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Padang, diantaranya Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja dan Motivasi. Secara umum penelitian ini bersifat empiris dan berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Padang “.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah yang dijelaskan, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
2. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan cara agar terbentuknya semangat kerja karyawan dalam upaya meningkatkan pelayanan PT.PLN (Persero) UP3 Padang kepada para

pelanggannya. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja.
2. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara keterikatan kerja terhadap semangat kerja.
3. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara motivasi terhadap semangat kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Praktis

Hasil yang diperoleh dalam riset ini dapat bermanfaat sebagai rujukan kebijakan dibidang kepegawaian khususnya untuk mendorong peningkatan semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang.

2. Akademisi

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai rujukan atau pun referensi bagi peneliti lainnya dimasa yang akan datang.