

## **5.1 Kesimpulan**

Sesuai dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diajukan beberapa kesimpulan penting yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang.
2. Keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang.

## **5.2 Implikasi**

Berpatokan pada kesimpulan yang telah dijelaskan diatas maka dapat diajukan beberapa implikasi praktis yang tentunya dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi manajemen perusahaan diharapkan terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, dimana pimpinan menjadi tokoh yang dihormati dan disegani bawahan, melalui inspirasi dan motivasi yang diberikannya kepada bawahan. Pimpinan selalu bersikap bijaksana dalam mengelola bawahan, sehingga terjadi kedekatan antara bawahan dan atasan. Kedekatan yang bersifat professional akan mendorong semakin meningkatnya semangat kerja karyawan khususnya di lingkungan PT PLN (Persero) UP3 Padang.
2. Bagi manajemen perusahaan disarankan untuk terus mendorong meningkatnya motivasi karyawan melalui penilaian kredit kenaikan pangkat yang professional, serta adanya apresiasi yang dapat diperoleh oleh karyawan yang berprestasi. Melalui langkah tersebut diharapkan motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat sehingga juga mendorong

semakin kuatnya semangat kerja mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja di lingkungan organisasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran**

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah keterbatasan diantaranya adalah:

1. Peneliti menyadari bahwa ukuran sampel yang digunakan dalam riset ini relatif kecil karena hanya menggunakan karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang, oleh sebab itu penting bagi peneliti dimasa mendatang untuk mencoba memperbesar ukuran sampel dengan menggunakan unit layanan PT PLN lainnya yang tersebar di sejumlah kabupaten dan kota di Sumatera Barat. Saran tersebut penting untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian yang akan diperoleh dimasa mendatang.
2. Peneliti juga menyadari masih terdapat sejumlah variabel lainnya yang juga mempengaruhi semangat kerja yang belum digunakan dalam penelitian saat ini. Hal tersebut terlihat dari nilai  $R^2$  yang diperoleh, variabel yang dimaksud adalah reward, lingkungan kerja dan budaya kerja. Oleh sebab itu diharapkan bagi peneliti dimasa mendatang mencoba menggunakan salah satu variabel tersebut, sebagai upaya meningkatkan kualitas hasil penelitian yang akan diperoleh dimasa mendatang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Fuadi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Surabaya.
- Bass, Bernard M and Bruce J., A. (1990). Developing Transformational Leadership 1992 And Beyond. *Journal Of European Industrial Training*, Vol. 14, No. 05
- Dewi, Dimika Sari dan Ni Wayan Mujiati. (2015). Pengaruh The Big Five Personality dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Karma Jimbaran Villa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 4. Hal: 930-942
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, Indra I Kadek dan I Gusti Salit Ketut Netra. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 6, No. 4
- Harian Padang Ekspres 17 Mei 2023. Padang Ekspres Presh.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrianti, R. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).  
Jakarta: Indeks.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Luthans, Fred. 2017. *Contexts Organizational Behavior : Organizational Contexts*. 13th ed. Irwin: McGraw-Hill.
- Maunah, B. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 3(2), 149-159.
- Meuthia, F., & Ulfa, C. K. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Employee Engagement Pada PT. Perkebunan X: Effect Of Morale On Employee Engagement At PT. Perkebunan X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 12(3), 134-152.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Jurnal psikologi undip*, 14(1), 40-51.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Norhouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2).
- Pande Wayan Gede Suadana Putra dan I Gusti Made Suwandana. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat kerja Pegawai, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 8, No. 5
- Pawestri, Winahyu dan Dwi Tafinia Nurhasanah. (2019). Pengaruh Kepemiimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dengan mediasi Komitmen Organisasi Karyawan Usaha Tape Di Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Penelitian Ipteks*, VOL. 4, No. 1
- Rahmi, B. Maptuhah. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 3, No. 2
- Raman, A., Cheay, H.M., Yahya, D., Yakoob, D., Rozlina, K. (2015). Relationship between principals transformational leadership style anad secondary school teachers commitment. *Canadiancenter of science and education*, Vol. 11, No. 15, 2015: 1911-2025
- Riski, I. A. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan Regulasi Emosi Karyawan yang Bekerja dari Rumah sebagai Variabel Moderator (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2013). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Edisi IX*. Erlangga, Jakarta. Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Edisi VII*. Salemba Empat, Jakarta.
- Shopiah. (2012). *Perilaku Organisasional (Teori dan Aplikasi)*. Edisi V, Salemba Empat, Jakarta.
- SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Suwandi Surahman. 2023. *Rating 9 Layanan Pablik di Kota Padang Rendah*.
- Utamajaya, I. D. G. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar (Doctoral dissertation, Udayana University).

