

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA,  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO  
PRISMATAMA**

Afifah Qatrunnada<sup>1</sup>, Tiara<sup>2</sup>, Erina Rulianti<sup>3</sup>  
*Universitas Pelita Bangsa*  
*afifah.qatrunnada12@gmail.com , Tiarajulius12@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan karyawan dan semangat kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama. Gaya kepemimpinan dianggap memiliki peran penting dalam membentuk semangat kerja karyawan. Budaya organisasi juga memainkan peran penting sebagai perekat dan motivator dalam meningkatkan semangat kerja. metode penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penghimpunan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Area PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2. Jumlah sampel adalah 50 orang karyawan. Penarikan sampel digunakan dengan metode convenience Random Sampling. Selain itu, korelasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan hubungan positif rendah, sementara korelasi antara semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif rendah. Pengembangan gaya kepemimpinan yang lebih baik, peningkatan budaya organisasi yang mendukung, dan perhatian khusus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Semangat kerja Karyawan**

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the relationship between leadership style, work motivation, employee satisfaction and employee morale at PT Indomarco Prismatama. Leadership style are considered to have an important role in shaping employee morale. Organizational culture also plays an important role as an adhesive and motivator in improving morale. the research method used is quantitative, using a questionnaire as a data collection tool. The population in this study were all employees of the Area Department of PT Indomarco Prismatama Bogor 2 Branch. The number of samples is 250 employees. Sample withdrawal is used with the convenience Random Sampling method. In addition, the correlation between leadership style and work motivation shows a low positive relationship, while the correlation between employee morale and job satisfaction shows a low negative relationship. Development of better leadership styles, improvement of a supportive organizational culture, and special attention to factors that can increase job satisfaction. By implementing these recommendations, it is expected that companies can improve employee morale and achieve organizational goals more effectively.

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Moral.**

**PENDAHULUAN**

Kepemimpinan menjadi semakin sulit karena tantangan yang tidak hanya rumit tapi juga tak terduga. Tantangan semacam itu menuntut agar orang dan organisasi secara mendasar berubah, dan menjadikannya tidak mungkin bagi pemimpin individual untuk menyelesaikan pekerjaan kepemimpinan. Menurut Timpe (1993), gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin yang merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan dan apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka merupakan motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan dilihat melalui hasil kinerja yang diberikan karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan semakin

termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Pengertian kinerja (performance) menurut Moeheriono (2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran seseorang atau kinerja organisasi dapat diketahui tingkat pencapaian kinerjanya pada periode tertentu. Hasibuan (2006) menyatakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi. Oleh sebab itu kepuasan karyawan merupakan hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan sebuah perusahaan. Salah satu permasalahan besar berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Menurut Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Namun hal ini bersifat abstrak, artinya tidak dapat diamati secara langsung (Andarika, 2004, p. 123). Menurut Berry, karyawan yang memiliki kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi (Andarika, 2004, p. 216). Kepuasan kerja sendiri selain dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebijakan, upah, hubungan antar personal, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, promosi dan pemimpin (Yuli, 2005, p. 34). Seorang yang disebut sebagai pemimpin dituntut untuk menjadi fleksibel dalam menentukan sistem seperti apa yang ia gunakan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini juga akan berdampak langsung dengan kepuasan karyawan. Seorang pemimpin memimpin banyak karyawan di dalam suatu perusahaan, dan mereka terdiri dari latar belakang dan budaya yang berbeda.

Berbicara tentang kepemimpinan, PT.Indomarco cabang Bogor dipimpin oleh Bapak Cahyo Kumolo selaku Branch Manager. secara umum, bapak cahyo kumolo melakukan beberapa upaya dasar yang mencerminkan kepemimpinan transformasional, seperti : Pertama beliau mengedepankan interaksi dengan karyawan area melalui motivasi-motivasi yang beliau kirim via forum karyawan yang bertujuan memberikan semangat bagi karyawan toko. Kedua, beliau selalu memberikan kuliah khusus saat meeting bulanan dengan materi motivasi, cara penyelesaian masalah dalam toko dan cara operasional toko yang baik dan benar, kebijakannya memberikan kemudahan untuk kebutuhan toko seperti biaya promosi, perawatan dan complain dengan proses yang tidak terlalu berbelit-belit, karena pada dasarnya untuk visi dan tujuan bersama. namun di sisi lain masih banyak permasalahan yang terjadi di dalam PT.Indomarco Prismatama khususnya di departemen area yang merupakan ujung tombak dari PT.Indomarco Prismatama.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang telah ditetapkan dalam kerangka pemikiran. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data yang dapat diukur secara statistik, memberikan kejelasan dalam analisis, dan menghasilkan generalisasi yang lebih luas.

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang bertujuan untuk menemukan sebab-akibat hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (semangat kerja karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.DOMARCO PRISMATAMA. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel yang diambil sebanyak satu area manager yang ditentukan sebanyak 50 toko dengan 250 personil toko dengan memperhitungkan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

## HASIL

Tabel 3 . Analisis Regresi

	Gaya Kepemimpinan				Motivasi Kerja				Kepuasan Kerja		Semangat kerja Karyawan					
	Transformasional		Transaksional		Motivasi Intrinsik		Motivasi Ekstrinsik		Kepuasan Kerja		Pencapaian Target		Produktivitas Kerja		Inovasi dan Kreativitas	
Deviasi Standar	0,798	0,802	0,823	0,824	0,807	0,810	0,790	0,807	0,814	0,802	0,807	0,807	0,824	0,800	0,792	0,800
Mean	4,01		3,97		4,02		3,92		3,99		3,99		3,99		4,05	
Deviasi Standar Tertinggi	0,802		0,824		0,810		0,807		0,840		0,817		0,824		0,800	
Deviasi Standar Terendah	0,798		0,823		0,807		0,790		0,814		0,802		0,807		0,792	
Korelasi	0,067				0,052				-0,033		0,071					
Regresi	0,065				0,052				0,037		0,002					

1. Gaya Kepemimpinan (Transformasional dan Transaksional) memiliki pengaruh 0,065041844 positif yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, ketika gaya kepemimpinan meningkat, diharapkan semangat kerja karyawan juga akan meningkat
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh 0,052430305 yang rendah dan kurang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Meskipun ada pengaruh positif, pengaruhnya tidak terlalu besar.
3. Kepuasan Kerja memiliki 0,036977383 pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya, karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. INDOMARCO PRISMATAMA. Tingkat transformasional dan transaksional yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, namun pengaruhnya cenderung rendah. Meskipun demikian, motivasi kerja masih memberikan kontribusi terhadap peningkatan semangat kerja.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik.

## DAFTAR PUSAKA

- Rayyan Aqila Praditya. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja  
<https://doi.org/10.7777/jiemar.v4i6.503>
- Dewi Sandy. (2013). Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Semangat kerja Karyawan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.  
<https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1995>
- Johanes Tampi Bryan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado) Volume III No .4 periode 014 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2215>
- Yuli Suwati. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda” terbit di e-jurnal Ilmu Administrasi <https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>
- Hotlida Simarmata.(2018).Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan Di CV. ADI PERKASA KLATEN.Bachelor (S1) thesis.Universitas Widya Dharma. <http://repository.unwidha.ac.id/id/eprint/1146>
- Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto. (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan <https://media.neliti.com/media/publications/82330-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>
- Wahyuni, Sri and Khaddapi SE. MM, Muammar, Dr. and Saharuddin SE. MM, Saharuddin.(2015).*Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v5i4.31590>