

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) CABANG SERANG**

**Fidziah<sup>1</sup>**

[fidziah213@gmail.com](mailto:fidziah213@gmail.com)  
**Universitas Bina Bangsa**  
**Sucihati<sup>2</sup>**

[hatisuci804@gmail.com](mailto:hatisuci804@gmail.com)

**Universitas Banten**

**Eka Febrianata<sup>3</sup>**

[ekafebrianata010271@gmail.com](mailto:ekafebrianata010271@gmail.com)

**Universitas Banten**

### **ABSTACT**

*This study was conducted to determine the effect of transformational leadership on employee morale, to determine the effect of incentives on employee morale and to determine the effect of transformational leadership and incentives on employee morale at PT FIF Group Serang Branch. This type of research is quantitative, with data collection techniques through primary data including questionnaires for employees of PT FIF Group Serang Branch. The population in this study were 58 employees, while the sampling technique was saturated sampling, which took all members of the population so that the sample used in this study was 58 employees of PT FIF Group Serang Branch. The data analysis technique used multiple regression with the SPSS 21 program.*

*The results obtained in Hypothesis 1 that there is an influence of transformational leadership on employee morale at PT FIF Group Serang Branch with the results  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,965 > 2,003$ ) with a significance level of 0.00 ( $0.00 < 0.05$ ). Hypothesis 2 obtained that there is an effect of incentives on employee morale at PT FIF Group Serang Branch with the results  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.501 > 2,003$ ) with a significance level of 0.00 ( $0.00 < 0.05$ ). Hypothesis 3 there is an influence between transformational leadership and incentives on employee morale at PT FIF Group Serang Branch with the results  $F_{count} > F_{table}$  ( $19,926 > 3,165$ ) with a significance level of 0.00 ( $0.00 < 0.05$ )*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Incentives and Morale*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja karyawan, untuk mengetahui terdapat pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan dan Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan insentif terhadap semangat kerja karyawan di PT FIF Group Cabang Serang. Tipe penelitiannya itu bersifat kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui data primer meliputi kuesioner pada karyawan PT FIF Group Cabang Serang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 karyawan sedangkan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh yaitu mengambil semua anggota populasi sehingga sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 58 karyawan PT FIF Group Cabang Serang. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan program SPSS 21.

Hasil penelitian diperoleh pada Hipotesis 1 terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja karyawan PT FIF Group Cabang Serang dengan hasil thitung > ttabel ( $2,965 > 2,003$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ). Hipotesis 2 diperoleh terdapat pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Serang dengan hasil thitung > ttabel ( $5,501 > 2,003$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ). Hipotesis 3 terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Serang dengan hasil Fhitung > Ftabel ( $19,926 > 3,165$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ )

**Kata kunci :** Kepemimpinan Transformasional, Insentif dan Semangat Kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Semangat kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang. Persaingan industri yang semakin ketat belakangan ini, mengakibatkan banyak perusahaan perlu menyusun ulang strategi untuk meningkatkan eksistensinya. Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Guna mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki semangat penuh terhadap perusahaan. Salah satu cara bagi perusahaan agar tetap survive dalam era globalisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bersemangat kerja tinggi dalam mengerjakan semua tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang efektif dibutuhkan dalam menghadapi kompetisi pasar global yang semakin ketat. Semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, karena kalau setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk perusahaan.

Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan

pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Hasibuan, 2014:60) Seorang pemimpin pada hakekatnya harus mampu memahami kebutuhan, keinginan dan harapan para pengikutnya. Pemimpin juga harus mampu mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan tujuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional sangatlah tepat untuk dilaksanakan dalam perusahaan guna mendorong dan menciptakan keterikatan karyawan serta mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:472) kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Agar perusahaan mampu menciptakan semangat karyawan yang tinggi untuk tetap berkembang, perusahaan perlu memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat karyawan yaitu insentif. Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. (Moehariono, 2012 : 259) Pada prinsipnya pemberian insentif dapat menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka

untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya. Jadi, pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

PT Federal International Finance (FIF Group) Cabang Serang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan dan penjualan sepeda motor merek Honda. Keberhasilan FIF Group tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yaitu karyawan yang efektif dan efisien. Kerja keras yang dilakukan karyawan menimbulkan efek positif bagi perusahaan, namun bagi karyawan belum tentu demikian. Masalah yang terjadi pada PT Federal International Finance (FIF Group) Cabang Serang yaitu kurangnya semangat karyawan yang diukur dari faktor kepemimpinan transformasional dan insentif. Baik tidaknya karyawan yang dilibatkan dalam pekerjaan ditandai dengan perilaku karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti turnover (keluar dan masuk) karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1  
 Data Turnover Karyawan tahun 2021

No	Departemen	Jml Karyawan Saat Ini	Jml Kary. Sebelum Keluar	Tgl Keluar	Kary. Keluar	Jml. Kary. Keluar %
1	Bagian Keuangan	10	13	31-7-2021	3	1
2	Marketing	16	18	31-10-2021	2	3.80
3	Mekanik	8	9	31-10-2021	1	1.27
4	Penjualan	11	15	31-10-2021	4	5.06
5	Sales Supervisor	4	6	31-10-2021	2	2.53
6	Gudang	5	7	01-12-2021	2	2.53
7	Security	4	5	31-12-2021	1	1.27
Jml		58	73		15	18,99

				13-9-2021	
				31-12-2021	
2021	2	2	2.53		
2021	3	2	2.53		
2021	1	1	1.27		
2021	4	4	5.06		
				31-12-2021	
	3				
	5	1	2.53		
				31-12-2021	
	1				
2021	6	2	2.53		
				31-12-2021	
	1				
2021	7	1	1.27		
	Jml	58	73		
		15	18,99		

Sumber : PT FIF Group Cabang Serang, tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 masih tingginya tingkat karyawan yang keluar pada periode Tahun 2021 pada bagian keuangan jumlah karyawan sebelum keluar sebanyak 13 orang yang keluar sebanyak 3 orang atau 3,80% marketing jumlah karyawan sebelum keluar sebanyak 18 yang keluar sebanyak 2 orang atau 2,53% Mekanik jumlah karyawan sebelum keluar sebanyak 9 yang keluar sebanyak 1 orang atau 1,27% Penjualan jumlah karyawan sebelum keluar sebanyak 15 yang keluar sebanyak 4 orang atau 5,06% Sales Supervisor jumlah karyawan sebelum keluar sebanyak 6 yang keluar sebanyak 2 orang atau 2,53% Gudang jumlah karyawan sebelum keluar sebanyak 7 yang keluar sebanyak 2 orang atau 2,53% dan bagian security jumlah karyawan sebelum keluar sebanyak 5 yang

keluar sebanyak 1 orang atau 1,27%. Prosentase tertinggi karyawan yang keluar yaitu pada bagian penjualan yaitu 5,06% terendah pada bagian mekanik dan security sebesar 1,27%.

Semangat karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan, karena ditinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian, terlebih jika semangat kerja karyawan yang berkaitan dengan turnover tersebut terjadi dalam manajemen lini menengah yang bertanggungjawab atas pelaksanaan rencana yang sudah ditentukan oleh pimpinan, kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin tinggi, sehubungan dengan uraian tersebut maka penulis menentukan obyek penelitian tentang semangat kerja karyawan pada perusahaan adalah masih banyaknya karyawan yang keluar dan perusahaan melakukan penarikan kembali karyawan yang baru. Permasalahan kepemimpinan transformasional pada PT FIF Group Cabang Serang dimana karyawan kurang puas atas pengarahannya dan cara-cara perbaikan hasil kerja karyawan, karyawan kurang puas atas penilaian hasil kerja dan kurangnya dorongan pimpinan terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan kurang dilibatkan pimpinan dalam mengambil keputusan, pimpinan kurang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, karyawan kurang peduli terhadap keputusan pimpinan.

Pemberian insentif sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya insentif merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem insentif yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Sesuai dengan tujuan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, insentif merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas. Permasalahan yang terjadi selama ini pada karyawan yang melebihi jam kerja atau disebut lembur kerja, perusahaan dalam hal ini tidak memperhatikan pembayaran lembur karyawan walaupun telah melebihi jam kerja yang telah ditentukan, terutama pada bagian keuangan, karyawan harus mengaudit laporan keuangan hingga larut malam dikarenakan penyelesaian pekerjaan yang dilaporkan ke kantor pusat. Sebagai karyawan tentunya memahami peranan insentif finansial ialah penting dalam rangka menciptakan tujuan mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan mereka, sehingga mereka mempunyai motivasi kerja untuk mencapai tujuan mereka. Sementara itu bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan maksimalisasi keuntungan perlu menyeimbangkan dengan kepentingan karyawan yaitu pengakuan terhadap prestasi kerja mereka dengan memberikan insentif finansial yang sesuai.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka memuat referensi literatur dari buku/riset sebelumnya yang terkait dengan penelitian dan pengembangan hipotesis.

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan deskriptif asosiatif. Hipotesis deskriptif adalah jawaban sementara terhadap masalah deskriptif, yaitu yang berkenaan dengan variabel mandiri, sedangkan hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan insentif terhadap semangat kerja karyawan di PT Federal International Finance (FIF Group) Cabang Serang, terdapat tiga variabel yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah variabel bebas (independent variable)
2. Insentif (X2) adalah variabel bebas (independent variable)
3. Semangat Kerja Karyawan (Y), adalah variabel terikat (dependent variable)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis berkenaan dengan jawaban pertanyaan penelitian dapat menggunakan tabel, grafik atau bagan yang disertai pembahasan secara deskriptif, kausan/komparatif dari temuan-temuan dan interpretasi atas hasil temuan.

## PENUTUP

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mengambil kesimpulan adalah :

1. Hasil uji pada Hipotesis 1 diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja karyawan PT FIF Group

Cabang Serang dengan hasil thitung > ttabel (2,965 > 2,003) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05).

2. Hasil uji pada hipotesis 2 diperoleh pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Serang dengan hasil thitung > ttabel (5,501 > 2,003) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05)

3. Hasil uji pada hipotesis 3 diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan insentif terhadap semangat kerja karyawan pada PT FIF Group Cabang Serang dengan hasil Fhitung > Ftabel (19,926 > 3,165) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) sedangkan koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,648 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat, artinya nilai kepemimpinan transformasional dan insentif meningkat maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat pula. Untuk koefisien determinasi sebesar 0,420 diartikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan insentif mempengaruhi sebesar 42,0% terhadap semangat kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 58,0% dipengaruhi oleh faktor lain.elitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danim, Sudarwan. 2010. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok . PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.



- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Remaja Rosida Karya
- Kusuma, Yordy Wisnu dan Mashariono. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 2
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.
- Masaong, Abdul K. dan Tilomi, A.. 2011. Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence. Bandung : Alfabet.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murtisaputra, Eko dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Jurnal Dimensi, Vol. 7, NO. 3 : 434-453
- Putra, Pande Wayan Gede Suandana dan Suwandana, I Gusti Made. 2019. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5.