

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Employee Engagement Karyawan**

Rahmat Kurniawan<sup>1</sup>, Wulandari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> *Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima*

### **Abstrak**

Penelitian ini meneliti permasalahan: 1) Kurangnya kepemimpinan transformasional dilihat dari masih kurang teliti karyawan dalam menjalankan tugas terkait. 2) Employee engagement masih kurang terlihat dari kurangnya kesungguhan dalam melaksanakan tugas. 3) Kurangnya dedikasi terlihat dari keseriusan dalam menjalankan tugas terkait. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap employee engagement pada karyawan Bandara Udara Sultan M Salahuddin Bima. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dari hasil regresi linear sederhana maka diperoleh nilai constan sebesar 0,466. Hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,946. Dan uji statistik secara parsial (uji t) X didapatkan t-hitung > t-tabel, nilai t-hitung 24,049 > t-tabel 1,66724 dan sig sebesar 0,000 < 0,05 berarti, H<sub>1</sub> diterima disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap employee engagement.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Transformasional; Employee Engagement.

Copyright (c) 2023 Rahmat Kurniawan

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [rahmat@gmail.com](mailto:rahmat@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara yang saya lakukan dengan pegawai Bandara Udara Sultan M Salahuddin Bima, saya mendapati permasalahan seperti masih terjadi kurang teliti yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti pemeriksaan barang penumpang yang masih didapati barang yang tidak layak untuk dibawa naik ke atas pesawat. Contohnya seperti makanan yang berbau menyengat itu seharusnya ada himbauan untuk dibagaskan, karena akan mengganggu kenyamanan penumpang lain di atas pesawat. Permasalahan berikutnya seperti kurangnya kesungguhan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana masih sering terjadi kurang teliti seperti yang sudah dijelaskan di atas, masih kurangnya penempelan stiker security check pada barang-barang penumpang dan masih sering terjadi human error, meskipun human error pasti akan terjadi tapi paling tidak jika seorang karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan pasti akan meminimalisir human error yang terjadi. Berdasarkan sampel yang menjadi obyek penelitian yang saya lakukan yaitu pegawai negeri sipil (PNS), maka yang menjadi permasalahannya yaitu apakah seorang pegawai negeri sipil berdedikasi pada organisasi atau tempat dia bekerja berdasarkan keterikatan sebagai seorang PNS atau berdasarkan kecintaan dan kebanggaan terhadap organisasi dan juga pekerjaan yang dilakukan.

Keberhasilan sebuah organisasi atau sebuah perusahaan bergantung bagaimana kinerja seorang pemimpin. Jika seorang pemimpin memiliki kualitas yang sangat baik dalam

hal mengelola sebuah organisasi atau perusahaan, maka bisa dikatakan sebagai pemimpin yang berhasil mewujudkan visi dan misi organisasi atau perusahaan. Dalam hal mengelola sebuah organisasi atau perusahaan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing untuk digunakan, seperti salah satu contohnya kepemimpinan transformasional. Dimana kepemimpinan transformasional ini sangat mengandalkan bagaimana karismatik seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi setiap pribadi karyawan atau pegawai untuk menghormati sekaligus menjalankan perintah yang diberikan. Sudarwan Danim dalam (Shalahuddin, 2016) menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Kepemimpinan *Transformasional* menurut Terry dalam (Shalahuddin, 2016) adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Pada dasarnya keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan bukan hanya bergantung pada seorang pemimpin, melainkan juga keterlibatan pegawai atau karyawan. Keberhasilan tersebut juga dapat diraih dengan kualitas pegawai atau karyawan dan juga keterikatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (*employee engagement*). Menurut saya pribadi *employee engagement* adalah sebuah rasa memiliki seorang karyawan atau pegawai terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dan siap memberikan segala kemampuan yang dia punya untuk kemajuan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan, baik bekerja secara individu maupun kelompok. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) didefinisikan oleh Kahn dalam (MAULANA & VERAWATI, 2014) sebagai pemanfaatan diri anggota dari perusahaan untuk peran pekerjaannya dengan cara bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama ia bekerja. Seseorang terlibat dalam pekerjaan yang ditugaskan, baik secara individu maupun dengan rekan kerja lainnya, sadar secara fungsi, dan saling terhubung dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan mereka sekaligus memperlihatkan apa yang mereka pikirkan dan rasakan, kreativitas, kepercayaan dan loyalitas serta hubungan pribadi mereka dengan orang lain.

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono dalam (Taroreh et al., 2020) menyatakan pendekatan penelitian asosiatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Yaitu pengaruh antara kepemimpinan *transformasional* dengan *employee engagement* pada karyawan Bandara Udara Sultan M Salahuddin Bima. Instrumen penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mengumpulkan data, dimana penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan skala likerts. Data yang diperoleh dari konsumen yang telah mengisi kuisisioner akan dikodekan melalui kuisisioner skala likerts, yaitu skala 1= sangat tidak setuju, skala 2= tidak setuju, skala=3 netral, skala 4= setuju, skala 5= sangat setuju, kemudian data tersebut ditabulasikan melalui analisis statistik pada program aplikasi SPSS. Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan diduga karakteristiknya Suliyanto dalam (Ekonomi et al., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 86 yang ada pada kantor Bandara Udara Sultan M Salahuddin Bima. Penelitian sampel yaitu apabila peneliti akan meneliti sebagian dari populasi saja Suliyanto dalam (Ekonomi et al., 2021). Jumlah perhitungan sampel menggunakan rumus slovin, digukannya rumus slovin untuk mengantisipasi hal-hal yang dapat mempersulit atau memperlambat penelitian, sehingga ditentukan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di Bandara Udara Sultan M Salahuddin Bima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian terhadap kuesioner dilakukan sebelum menganalisis data penelitian, melalui uji validitas. Hasil uji validitas terhadap kedua variabel dapat dilihat melalui tabel berikut ini.

Uji validitas

Tabel 1 uji validitas variabel kepemimpinan transformasional (X) dan employee engagement (Y)

Variabel		Nilai R	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	Q1	0,687	0,000	Valid
	Q2	0,736	0,000	Valid
	Q3	0,609	0,000	Valid
	Q4	0,789	0,000	Valid
Employee Engagement (Y)	Q1	0,681	0,000	Valid
	Q2	0,799	0,000	Valid
	Q3	0,609	0,000	Valid
	Q4	0,608	0,000	Valid
	Q5	0,886	0,000	Valid
	Q6	0,886	0,000	Valid

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat dinyatakan valid karena seluruh pertanyaan dari variabel kepemimpinan transformasional (X) dan variabel employee engagement (Y) menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel (0,1954) dan juga nilai sig < 0,05.

Uji reliabilitas

Tabel 2 uji reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional (X) dan variabel employee engagement (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,667	> 0,60	Reliabel
Employee Engagement (Y)	0,836	> 0,60	Reliabel

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa indikator pertanyaan yang digunakan sebagai alat ukur variabel memperoleh nilai cronbach's alpha > 0,60, maka hasil tersebut menyatakan bahwa indikator pertanyaan yang digunakan reliabel.

Uji regresi linear sederhana

Tabel 3 regresi linear sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.466	1.041		.447	.656
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	1.480	.062	.946	24.049	.000

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Nilai koefisiensi menggambarkan apabila di perkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat dapat naik maupun turun sesuai edngan nilai koefisien bebasnya. Dari hasil regresi linear sederhana di atas maka diperoleh nilai constant sebesar 0,466, yang berarti variabel kepemimpinan transformasional (X) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu employee engagement (Y) bernilai nol, maka besarnya nilai rata-rata variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,466. Koefisien regresi untuk variabel X bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kepemimpinan transformasional (X) dengan employee engagement(Y). Koefisien regresi untuk variabel X sebesar 1,480, artinya setiap penambahan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya employee engagement (Y) sebesar 1,480 satuan.

Uji koefisien korelasi

Tabel 4 koefisien korelasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.895	.893	.824

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Tabel 5 interval koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,946. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat

antara variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap employee engagement (Y) karyawan sebesar 0,946.

Uji koefisien determinasi

Tabel 6 koefisien determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.895	.893	.824

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil tabel 5 di atas menunjukkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,895, dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi variabel employee engagement sebesar 89,5%. Dan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis (Uji t)

Tabel 7 uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.466	1.041		.447	.656
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	1.480	.062	.946	24.049	.000

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Variabel kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap employee engagement (Y) karyawan pada Bandara Udara Sultan M Salahuddin Bima. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi kepemimpinan transformasional (X)  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai t tabel  $1,66724$ . Berarti t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $24,049 > 1,66724$ ), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tims dkk (Raharjo et al., 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja sehari-hari karyawan The Netherlands.

**SIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah terjadi pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Employee Engagement (Y). Hal ini dilihat dari uji hipotesis yang dilakukan dimana t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $24,049 > 1,66724$ ). Begitu juga dengan tingkat keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap employee engagement (Y) karyawan sebesar 0,946. Hal ini juga didukung dengan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,895, dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel

kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi variabel employee engagement sebesar 89,5%. Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang saya lakukan ada banyak hal yang dapat menjadi masukan dan juga penambah wawasan, serta dapat banyak hal yang bisa ditambahkan dalam penelitian ini, seperti ditambahkan variabel lain dan juga pendapat para ahli yang terbaru.

## Referensi :

- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>
- Ekonomi, J., Jenderal, U., & Purwokerto, S. (2021). PENGARUH WORKPLACE FRIENDSHIP DAN WORKPLACE WELL BEING TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE YANG DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT Nindita Rizki 1\* , Siti Zulaikha Wulandari 1 , Ade Irma Suryani 1 1. 23(3), 1-20.
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN Di Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 90-98.
- Marinda, V. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital ( Studi kasus pada salah satu BUMN di bidang telekomunikasi ). *Jurnal SMART - Study & Management Reseach*, VOL XV(No. 1), 911-920.
- MAULANA, H., & VERAWATI, V. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan: Studi Pada Pt. Pertamina (Persero). *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 3(2), 47-51. <https://doi.org/10.21009/jppp.032.01>
- Muarif, M., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 363-372. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9409>
- Putra, E. H., & Johanes, S. (2017). Jurnal SWOT , Volume VII , No 1 , Januari 2017 Jurnal SWOT , Volume VII , No 1 , Januari 2017. *Jurnal SWOT*, VII(1), 76-88.
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *E-Proceeding of Management* :, 4(3), 2541-2546. <https://libraryeproceeding.telkomuniversity.ac.id>
- Raharjo, D. C., Witiastuti, R. S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja melalui Keadilan Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*, 5(4), 347-361. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.11701>
- Rahmah, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Employee. *Psikoborneo*, 1(2), 115-119. <http://digilib.uinsby.ac.id/394/3/nan2>
- Rizkiani, W., Nurnida, I., S1, P., Bisnis, A., Komunikasi, F., Bisnis, D., & Telkom, U. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDI PADA DIVISI PRODUKSI PBB BOGOR PT. WIJAYA KARYA BETON, TBK) THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE

TOWARD THE EMPLOYEE ENGAGEMENT (IN CASE PRODUCTION DIVISION PPB BOGOR PT. WIJAYA KARYA BETON, TBK).

- Shalahuddin. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam. *Media Neliti*, 1(2), 171–188.
- Supriatna, M. D. (2018). Implikasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(2), 101–114. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i2.190>
- Taroreh, R. Y., Tewal, B., Lumintang, G. G., Kepemimpinan, P., Dan, T., Organisasi, B., Tewal, B., Lumintang, G. G., Bisnis, E., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Pada Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 420–431. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.30238>
- Wijaya, K. D., Pio, R. J., & Tampi, D. L. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado. *Productivity*, 1(5), 464–468.