

Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap *Employee Engagement* Pada PDAM Kota Gorontalo

Irwan Yantu¹, Agus Hakri Bokingo², Apdal Djauhari³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling, Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 62 responden. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi Pegawai pada perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji regresi linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh seorang pemimpin maka *Employee Engagement* pegawai PDAM kota juga akan ikut meningkat. Variabel kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan variabel *Employee Engagement* sebesar 41,6% sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement.*

Copyright (c) 2022 Irwan Yantu

✉ Corresponding author :

Email Address : djauhariapdal@gmail.com

PENDAHULUAN

PDAM Kota Gorontalo merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Daerah di Kota Gorontalo yang menyediakan jasa pelayanan dan pendistribusian air bersih pada konsumen di wilayahnya. PDAM Kota Gorontalo terletak di kawasan strategis karena diapit oleh dua buah sungai besar yaitu sungai bone dan sungai bolango sebagai sumber air baku. Selain itu wilayah pelayanannya adalah kawasan yang padat penduduk dengan aktivitas masyarakat.

Employee Engagement didefinisikan sebagai suatu perasaan positif untuk melakukan sebuah pekerjaan yang diciri-cirikan dengan adanya dimensi vigor, dedication, dan absorption. Vigor atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, Dimensi ketiga dari *Employee Engagement* adalah penyerapan atau absorpsi. Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Widjaja et al, 2017).

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo

Penilaian Berdasarkan Aspek	Kinerja	Capaian Tahun 2017	Capaian Tahun 2018	Capaian Tahun 2019
Kedisiplinan		84%	84%	83%
Kepemimpinan		83%	81%	80%
Orientasi Pelayanan		89%	88%	86%
Komitmen		81%	80%	80%

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada tahun 2017-2019. Pada aspek kedisiplinan karyawan pada tahun 2019 mengalami penurunan dari yang mulanya pada tahun 2017-2018 sebesar 84% menjadi 83%. Pada tahun 2019 aspek kepemimpinan mengalami penurunan sebesar 1% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2019 aspek orientasi pelayanan mengalami penurunan sebesar 2%. Pada tahun 2019 aspek komitmen sama dengan tahun sebelumnya yakni sebesar 80%. Dengan melihat data kinerja karyawan pada aspek kedisiplinan yang menurun dapat dilihat bahwa pada indikator vigor (semangat) karyawan pada PDAM Kota Gorontalo masih kurang bersemangat dan antusias dalam bekerja, masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada indikator dedikasi karyawan pada PDAM Kota Gorontalo masih kurang hal ini ditandai dengan menurunnya pada orientasi pelayanan. Pada indikator absorbtion (penghayatan) karyawan pada PDAM Kota Gorontalo merasa belum menikmati semua pekerjaan yang diberikan kepada mereka, hal ini ditandai dengan aspek komitmen yang tidak bertambah setiap tahunnya.

Dengan melihat data kinerja karyawan pada aspek kedisiplinan yang menurun dapat dilihat bahwa pada indikator vigor (semangat) karyawan pada PDAM Kota Gorontalo masih kurang bersemangat dan antusias dalam bekerja, masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada indikator dedikasi karyawan pada PDAM Kota Gorontalo masih kurang hal ini ditandai dengan menurunnya pada orientasi pelayanan. Pada indikator absorbtion (penghayatan) karyawan pada PDAM Kota Gorontalo merasa belum menikmati semua pekerjaan yang diberikan kepada mereka, hal ini ditandai dengan aspek komitmen yang tidak bertambah setiap tahunnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk membawa bawahan dan organisasinya ke arah perubahan yang lebih baik definisi lain kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk mengatasi kepentingan diri mereka sendiri, yang memiliki efek mendalam dan luar biasa terhadap pengikut. (Robbins, 2016) menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikutnya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Rahmah, 2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan Employee Engagement. Hal itu dapat dilihat dari meningkatnya ketrampilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karyawan

juga semakin mampu mengatasi setiap kesulitan yang ditemukan di lapangan. Selain itu, karyawan mampu menjalankan tugas-tugasnya secara bertanggungjawab karena kepala bagian selama ini memperlakukan karyawan sebagai mitra yang juga harus bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Namun berbeda dengan hasil yang didapatkan Penelitian yang dilakukan oleh (Rukmana,2018) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Employee Engagement. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement*.

(Schulz, 2017) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* merupakan bentuk dari pemikiran positif, yakni pemikiran yang muncul berkaitan dengan penyelesaian beban kerja yang dimiliki, serta dapat dikarakteristikan dengan vigor (semangat, energi pada saat bekerja), dedication (berperan aktif dalam memajukan organisasi atau perusahaan), absorption (keasyikan serta kenikmatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya). (Robbins, 2016) memberikan definisi *Employee Engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *Employee Engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *Employee Engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Menurut Hakim (2018) mengungkapkan bahwa para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat Top Down, artinya suatu Pendekatan dari atas ke bawah, yang menggunakan pengambilan keputusan oleh pemerintah dan kemudian akan dikomunikasikan kepada rakyat, Selain itu pemimpin yang transformasional lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya.

Sedangkan menurut (Setiawan & Muhith, 2013) kepemimpinan transformasional merupakan sebuah teori kepemimpinan yang modern dimana suatu gagasan awalnya dikembangkan oleh James Mc Groger Burns, beliau mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang jelas adalah dimana sebuah proses pimpinan dan para bawahannya selalu berusaha untuk mencapai tingkat moralitas serta motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya.

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Dan Sampel

Data Populasi dalam penelitian adalah pegawai yang menggunakan Billing Sistem di kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo sebanyak 170 pegawai. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu delapan bulan yaitu dari bulan April 2021 sampai bulan November 2022. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik non probability sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 62 pegawai pada kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan kuesioner atau angket. Dengan cara menyebarkan link kuesioner yang sudah dibuat dan dibagikan kepada pegawai pada kantor PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo.

Teknik Analisis Data

Dengan pengujian Instrumen Penelitian seperti pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas. Uji Normalitas, Uji Regresi Linier. Pengujian Hipotesis seperti (1) Uji Parsial (Uji-T), (2) Koefisien Determinasi R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Berikut adalah hasil analisis regresi linier:

Tabel 3 Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,384	6,122		4,800	,000
Kepemimpinan Transformasional	,551	,084	,645	6,539	,000

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 29,384 + 0,551X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- 1 Nilai konstanta sebesar 29,384 menunjukkan nilai rata-rata variable *Employee Engagement* sebesar 29,384 dengan ketentuan nilai variabel Kepemimpinan Transformasional bernilai konstan atau ceteris paribus.
- 2 Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Kepemimpinan Transformasional) sebesar 0,551 atau 55,1% menunjukkan setiap perubahan variabel *Employee Enggement* sebesar 1 persen akan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia sebesar 55,1%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan di atas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,384	6,122		4,800	,000
Kepemimpinan Transformasional	,551	,084	,645	6,539	,000

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan Hasil Uji Parsial di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 6,539 dan nilai t-tabel sebesar 1,670, dapat dijelaskan bahwa nilai t-hitung > t-tabel ($6,539 > 1,670$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pegawai diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi berupaya untuk mengukur kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) pada suatu persamaan regresi.

Tabel 5 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,645 ^a	,416	,406

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka R Square adalah sebesar 0,416 atau sebesar 41,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 41,6% variabel *Employee Engagement* dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional, sedangkan sisanya sebesar 58,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Berpengaruh dalam hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan tingginya tingkat kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan *Employee Engagement* dari seorang karyawan. Adapun besaran koefisien pengaruh tersebut diperoleh sebesar 55,1% yang berarti bahwa ketika terjadi peningkatan sebesar satu persen pada *Employee Engagement* daya manusia akan meningkatkan *Employee Engagement* pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo 41,6%.

Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Employee Engagement* dikarenakan pemimpin transformasional dengan karakteristiknya yang khas, mampu memberikan contoh positif kepada bawahannya sehingga dapat mempengaruhi *Employee engagement*. Perilaku positif dapat berupa menanggung resiko bersama dan menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Perilaku tersebut pada akhirnya akan membuat bawahan merasa percaya pada pemimpinnya. Pemimpin transformasional juga mampu memperjelas harapan serta tujuan yang hendak dicapai dengan bahasa yang sederhana dan mudah dimengerti.

Dari empat indikator yang digunakan yang memperoleh skor tertinggi terdapat pada indikator Intelektual Stimulation, yaitu pada pernyataan pemimpin bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan. Karena Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo memiliki pengetahuan yang baik sehingga dapat memberikan ide/gagasan, sehingga pemimpin selalu bersemangat dalam mendengarkan ide atau gagasan yang dimiliki oleh karyawan.

Namun walaupun semua indikator yang diukur telah memperoleh skor yang sangat tinggi, masih terdapat pernyataan pada indikator individual Consideration yang memperoleh skor rendah yaitu pada pernyataan pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri karyawan Hal tersebut karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap pengembangan diri seorang karyawan sehingga karyawan tidak dapat meningkatkan kemampuan atau keahlian yang dimiliki. Namun secara keseluruhan untuk variabel kepemimpinan transformasional ini sudah dilakukan dengan Sangat tinggi menurut responden.

Berdasarkan hasil deskriptif variabel diperoleh bahwa *Employee Engagement* (Y) Dari tiga indikator yang digunakan yang memperoleh skor tertinggi terdapat pada indikator Vigor dan Absortion yaitu pada pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan karyawan mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan. Karena Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo memiliki perasaan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, sehingga karyawan selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan tepat waktu. Namun walaupun semua indikator yang diukur telah memperoleh skor yang sangat tinggi, masih terdapat pernyataan pada indikator dedication yang memperoleh skor rendah yaitu pada pernyataan karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan menginsiprasi. Hal tersebut karena kurangnya insiprasi yang diberikan terhadap karyawan sehingga merasa bosan dan jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Ulfa (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap *Employee Engagement*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin maka semakin tinggi pula *Employee Engagement*. Penelitian ini juga didukung oleh teori menurut Papalexandris dan Galanaki (2009) *Employee Engagement* juga mempunyai hubungan dengan leadership. Kinerja karyawan bergantung kepada pemimpin dan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kepemimpinan, karena pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan peran karyawan, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Pemimpin transformasional dengan karakteristiknya yang khas, mampu memberikan contoh positif kepada bawahannya sehingga dapat mempengaruhi *Employee Engagement*. Perilaku positif dapat berupa menanggung resiko bersama dan menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Perilaku tersebut pada akhirnya akan membuat bawahan merasa percaya pada pemimpinnya. Pemimpin transformasional juga mampu memperjelas harapan serta tujuan yang hendak dicapai dengan bahasa yang sederhana dan mudah dimengerti. Sebagai salah satu upaya menciptakan *Employee Engagement* para karyawan, intervensi dapat diberikan kepada para pemimpin. Pemimpin dapat diarahkan untuk menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya ini memiliki karakteristik khas yang diidentifikasi mampu menciptakan *Employee Engagement*, sehingga harapannya kinerja karyawan akan semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Referensi :

- Erwina, E. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 173.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hakim, ahmad firman. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group)".
- Hughes, Richard L., Ginnet, Robert C., Curphy, G. J. (2012). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. Mcgraw Hill Companies.
- Papalexandris, N., & Galanaki, E. (2009). Leadership's impact on employee engagement: Differences among entrepreneurs and professional CEOs. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Rahmah, S. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan. 1(2), 115-119.
- Robbins, stephen. p. (2016). Prinsip-Prinsip perilaku Organisasi. PT Gelora Aksara.
- Rukmana, A. (2018). Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement. 1(3), 1-14.
- Schulz, M. (2017). The Uncertain Relevance Of Newness : Organizational Learning And Knowledge Flows. 44(4).
- Setiawan, B. A., & Muhith. (2013). Transformation Leadership Ilustration. Rajawali Pers.
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian Manajemen (6th ed.). Alfabeta.
- ULFA, M. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada PT JEMBER VISION.
- Widjaja, D. C., Charista, C., Perhotelan, P. M., Ekonomi, F., & Petra, U. K. (2017). Employee engagement. 6, 150-167.