Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 47303-47308

Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kota Pematangsiantar

Christin Natalia Sianipar[1], Nursaimatussaddiya[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Bina Karya[1]
Email: christinsianipar@gmail.com[1], nursaimatussaddiya@gmail.com[2]

Published: August , 2025

ABSTRAK

Perubahan lingkungan kerja menuntut pemimpin yang mampu membangun visi, memberikan inspirasi, memperhatikan kebutuhan karyawan, dan mendorong keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan transformasional dan employee engagement dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kota Pematangsiantar pada tahun 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan survei terhadap 150 karyawan perusahaan swasta yang dipilih melalui purposive sampling. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta regresi linear berganda. Hasil simulasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0{,}364$; $p < 0{,}001$), sedangkan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0{,}447$; $p < 0{,}001$). Kedua variabel secara simultan menjelaskan 61,2% variasi kinerja karyawan. Employee engagement menunjukkan pengaruh relatif lebih kuat, yang menandakan bahwa energi, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan merupakan mekanisme penting dalam menghasilkan kualitas, produktivitas, dan ketepatan waktu kerja. Implikasi penelitian menekankan pengembangan perilaku kepemimpinan transformasional, komunikasi visi, pemberdayaan, pengakuan, kesempatan berkembang, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Employee Engagement; Kinerja Karyawan; Transformasi Digital; Kota Pematangsiantar.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dinamika persaingan dan perubahan pola kerja menempatkan kepemimpinan serta keterikatan karyawan sebagai faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Pemimpin tidak cukup hanya mengawasi pelaksanaan tugas, tetapi perlu membangun visi, menumbuhkan optimisme, menjadi teladan, dan membantu karyawan berkembang. Pada saat yang sama, organisasi membutuhkan karyawan yang hadir secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional dan employee engagement karena itu diperkirakan menjadi dua penggerak utama kinerja.

Kota Pematangsiantar merupakan salah satu pusat perdagangan, jasa, pendidikan, kesehatan, perhotelan, transportasi, dan industri di Sumatera Utara. Organisasi di kota ini menghadapi tuntutan pelayanan yang cepat, perubahan kebutuhan pelanggan, dan persaingan tenaga kerja. Kondisi tersebut menuntut pemimpin yang mampu mengarahkan perubahan sekaligus menciptakan hubungan kerja yang membuat karyawan merasa dihargai, bermakna, dan bersedia memberikan usaha terbaik.

Employee engagement merupakan keadaan psikologis positif yang ditandai vigor, dedication, dan absorption. Karyawan yang engaged menunjukkan energi tinggi, antusiasme, kebanggaan, ketekunan, dan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan. Engagement berbeda dari kepuasan kerja karena menekankan investasi energi dan keterlibatan aktif dalam peran kerja.

Kajian terdahulu umumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan sikap dan hasil kerja positif, sedangkan employee engagement menjadi salah satu penjelas penting kinerja individual. Namun, pengujian kedua faktor tersebut dalam satu model masih perlu diperkuat pada konteks perusahaan di Kota Pematangsiantar. Penelitian ini menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai sumber daya kontekstual dan engagement sebagai kondisi motivasional karyawan.

Pertanyaan penelitian meliputi: (1) apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) apakah employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah Kepemimpinan transformasional dan employee engagement secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kota Pematangsiantar. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan membantu organisasi menentukan prioritas investasi teknologi SDM dan program peningkatan kemampuan digital karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Resource-Based View

Social Exchange Theory dan Job Demands-Resources Model digunakan untuk menjelaskan model penelitian. Dukungan, perhatian, keadilan, dan inspirasi dari pemimpin dapat dibalas karyawan melalui keterlibatan serta kontribusi yang lebih besar. Dalam Job Demands-Resources Model, kepemimpinan berfungsi sebagai sumber daya kerja yang membantu karyawan menghadapi tuntutan, meningkatkan motivasi, dan mempertahankan energi dalam bekerja.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang mengubah nilai, aspirasi, dan motivasi pengikut melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Pemimpin transformasional menyampaikan visi yang bermakna, memberi teladan, mendorong pemikiran baru, serta memahami kebutuhan perkembangan setiap karyawan.

Employee Engagement

Employee engagement mencerminkan vigor, dedication, dan absorption. Vigor berkaitan dengan energi dan ketahanan mental; dedication menggambarkan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan kebermaknaan; sedangkan absorption menunjukkan konsentrasi mendalam dalam pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai sasaran organisasi. Indikatornya mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemampuan beradaptasi, kolaborasi, dan inisiatif. Pada lingkungan digital, kinerja juga tercermin dalam kemampuan menggunakan informasi dan teknologi untuk menghasilkan keputusan serta layanan yang lebih baik.

Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan transformasional menyediakan akses informasi, standardisasi proses, pemantauan tujuan, serta umpan balik yang lebih cepat. Ketika sistem mudah digunakan, relevan, dan didukung organisasi, karyawan dapat mengalokasikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan bernilai tambah. Dengan demikian, hipotesis pertama dirumuskan:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Pematangsiantar.

Employee engagement memungkinkan karyawan menggunakan teknologi secara efisien, mengurangi kesalahan, dan beradaptasi terhadap metode kerja baru. Kemampuan ini mendukung produktivitas serta kualitas penyelesaian tugas. Hipotesis kedua dirumuskan:

H2: Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Pematangsiantar.

Kepemimpinan transformasional dan employee engagement bersifat saling melengkapi. Sistem menyediakan fasilitas dan informasi, sedangkan employee engagement memungkinkan fasilitas tersebut digunakan secara produktif. Hipotesis ketiga dirumuskan:

H3: Kepemimpinan transformasional dan employee engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Pematangsiantar.

METODE PENELITIAN

Desain, Populasi, dan Sampel

Penelitian dirancang sebagai studi kuantitatif eksplanatori dengan metode survei potong lintang. Populasi sasaran adalah karyawan perusahaan swasta yang bekerja di Kota Pematangsiantar pada tahun 2025. Sampel simulasi berjumlah 150 responden yang dipilih melalui purposive sampling dengan kriteria berusia minimal 18 tahun, memiliki masa kerja sekurang-kurangnya enam bulan, dan bersedia berpartisipasi secara sukarela. Pada penelitian aktual, jumlah serta distribusi sampel perlu disesuaikan dengan populasi dan prosedur etik.

Operasionalisasi Variabel

Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat, dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Kepemimpinan transformasional diukur melalui enam dimensi, employee engagement melalui lima dimensi, dan kinerja karyawan melalui enam indikator. Butir perlu diuji coba sebelum pengumpulan data utama untuk memastikan keterbacaan dan kesesuaian konteks.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator utama
Kepemimpinan transformasional (X1)	Perilaku pemimpin yang menginspirasi dan mengembangkan pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi.	Pengaruh ideal; motivasi inspirasional; stimulasi intelektual; perhatian individual.
Employee engagement (X2)	Keadaan psikologis positif dan keterlibatan aktif karyawan terhadap pekerjaannya.	Vigor; dedication; absorption.
Kinerja karyawan (Y)	Tingkat keberhasilan karyawan mencapai standar dan tujuan pekerjaan.	Kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; adaptabilitas; kolaborasi.

Sumber: Dikembangkan penulis berdasarkan Bondarouk et al. (2017), van Laar et al. (2017), European Commission (2022), dan Koopmans et al. (2014).

Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan melalui pemeriksaan data, statistik deskriptif, uji validitas korelasi item-total, reliabilitas Cronbach's alpha, uji asumsi klasik, korelasi Pearson, serta regresi linear berganda. Model penelitian dirumuskan sebagai $Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \varepsilon$, dengan Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah Kepemimpinan transformasional, X2 adalah employee engagement, dan ε adalah galat. Hipotesis diterima apabila nilai $p < 0,05$. Kekuatan penjelasan model dievaluasi melalui koefisien determinasi (R^2), sedangkan dominasi relatif ditinjau dari koefisien beta terstandarisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh angka pada bagian ini merupakan hasil simulasi untuk penyusunan draf dan harus diganti atau diverifikasi menggunakan keluaran perangkat lunak statistik dari data asli.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	78	52,0%
	Perempuan	72	48,0%
Usia	20–29 tahun	49	32,7%
	30–39 tahun	57	38,0%
	≥40 tahun	44	29,3%
Masa kerja	<5 tahun	54	36,0%
	5–10 tahun	61	40,7%
	>10 tahun	35	23,3%
Sektor	Perdagangan/jasa	63	42,0%
	Keuangan/administrasi	34	22,7%

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
	Manufaktur/logistik	31	20,7%
	Lainnya	22	14,6%

Sumber: Data simulasi, 2025.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah butir	Rentang korelasi item-total	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan transformasional	16	0,557–0,814	0,923	Valid dan reliabel
Employee engagement	9	0,604–0,836	0,915	Valid dan reliabel
Kinerja karyawan	12	0,552–0,807	0,910	Valid dan reliabel

Sumber: Data simulasi, 2025. Seluruh korelasi item-total >0,30 dan alpha >0,70.

Tabel 4. Statistik Deskriptif dan Korelasi

Variabel	Rata-rata	Simpangan baku	1	2	3
1. Kepemimpinan transformasional	3,91	0,60	1,000		
2. Employee engagement	3,96	0,57	0,628	1,000	
3. Kinerja karyawan	4,03	0,54	0,646	0,687	1,000

Sumber: Data simulasi, 2025. $p < 0,01$.

Nilai rata-rata ketiga variabel berada di atas titik tengah skala. Korelasi Kepemimpinan transformasional dengan kinerja sebesar 0,646, sedangkan korelasi employee engagement dengan kinerja sebesar 0,687. Hubungan tersebut positif dan berada pada kategori sedang-kuat. Korelasi antarprediktor sebesar 0,628 masih berada pada tingkat yang dapat diterima untuk analisis regresi.

Uji Asumsi Klasik

Hasil simulasi menunjukkan residual berdistribusi mendekati normal (Kolmogorov–Smirnov p = 0,200), tidak ditemukan heteroskedastisitas berdasarkan uji Glejser (p Kepemimpinan transformasional = 0,286; p employee engagement = 0,341), dan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Nilai tolerance kedua prediktor sebesar 0,627 dan VIF sebesar 1,595. Nilai Durbin–Watson 1,934 mengindikasikan tidak adanya autokorelasi yang berarti dalam model.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Prediktor	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keputusan
Konstanta	0,603	0,231	–	2,610	0,010	–
Kepemimpinan transformasional	0,329	0,059	0,364	5,576	<0,001	H1 diterima
Employee engagement	0,421	0,061	0,447	6,902	<0,001	H2 diterima

Sumber: Data simulasi, 2025. Variabel dependen: kinerja karyawan.

Tabel 6. Kelayakan dan Koefisien Determinasi Model

R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig. F	Kesimpulan
0,782	0,612	0,607	116,08	<0,001	H3 diterima

Sumber: Data simulasi, 2025.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah **Y = 0,603 + 0,329X1 + 0,421X2**. Koefisien Kepemimpinan transformasional positif dan signifikan, sehingga H1 diterima. Koefisien employee engagement juga positif dan signifikan, sehingga H2 diterima. Nilai F sebesar 116,08 dengan $p < 0,001$ menunjukkan kedua prediktor secara simultan memengaruhi kinerja; dengan demikian H3 diterima. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,607 berarti 58,1% variasi kinerja dijelaskan model setelah penyesuaian, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, desain pekerjaan, kompensasi, budaya, dan dukungan organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil simulasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui peningkatan akses terhadap informasi, konsistensi proses, kecepatan layanan, dan ketepatan umpan balik. Ketika sasaran, catatan pelatihan, informasi kehadiran, serta penilaian kinerja tersedia secara digital, karyawan lebih mudah memahami prioritas dan mengevaluasi progres pekerjaan. Sistem digital juga dapat mengurangi beban administratif sehingga waktu dialihkan ke aktivitas yang menghasilkan nilai.

Akan tetapi, hubungan positif tersebut tidak berarti setiap implementasi teknologi otomatis efektif. Dampak Kepemimpinan transformasional ditentukan oleh kualitas sistem, kemudahan penggunaan, integrasi data, kejelasan kebijakan, perlindungan privasi, dan dukungan pengguna. Organisasi di Kota Pematangsiantar perlu menghindari digitalisasi yang hanya memindahkan formulir manual ke layar tanpa menyederhanakan proses. Kepemimpinan transformasional harus dirancang berdasarkan perjalanan pengguna, kebutuhan pekerjaan, dan tujuan strategis perusahaan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement memiliki koefisien beta lebih besar daripada Kepemimpinan transformasional. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individual menjadi penggerak penting dalam mengubah teknologi menjadi hasil kerja. Karyawan yang mampu mencari dan menilai informasi, berkolaborasi melalui platform digital, melindungi data, dan memecahkan kendala teknis dasar cenderung menyelesaikan pekerjaan lebih cepat serta akurat. Employee engagement juga memperkuat kesiapan belajar ketika perusahaan memperbarui aplikasi dan prosedur.

Temuan tersebut menegaskan bahwa investasi perangkat lunak perlu disertai pemetaan kesenjangan kompetensi. Pelatihan satu kali yang berfokus pada tombol dan menu belum cukup. Organisasi membutuhkan pembelajaran berkelanjutan berbasis tugas, pendampingan rekan kerja, materi mikro, pusat bantuan, dan evaluasi keterampilan setelah pelatihan. Aspek keamanan siber juga perlu menjadi bagian dari employee engagement karena kesalahan penggunaan data dapat menimbulkan risiko operasional dan reputasi.

Pengaruh Simultan dan Kebaruan Kontekstual

Pengaruh simultan Kepemimpinan transformasional dan employee engagement memperlihatkan logika komplementaritas. Sistem yang baik tanpa pengguna kompeten akan kurang dimanfaatkan, sedangkan kompetensi tinggi tanpa dukungan sistem membuat karyawan bergantung pada solusi informal yang tidak terintegrasi. Kontribusi kontekstual penelitian ini adalah penyatuan faktor organisasi dan individual dalam menjelaskan kinerja karyawan pada lingkungan bisnis Kota Pematangsiantar tahun 2025. Kerangka tersebut mendorong organisasi menilai keberhasilan transformasi digital bukan hanya dari jumlah aplikasi, tetapi dari kualitas proses dan kemampuan pengguna yang menghasilkan perbaikan kinerja terukur.

Implikasi Manajerial

Pertama, perusahaan perlu melakukan audit kematangan Kepemimpinan transformasional yang mencakup integrasi sistem, kualitas data, kemudahan penggunaan, keamanan, dan pengalaman karyawan. Kedua, hasil audit employee engagement perlu digunakan untuk menyusun pelatihan berdasarkan peran, bukan program seragam. Ketiga, indikator kinerja digital harus berfokus pada hasil, misalnya waktu penyelesaian, kesalahan, kualitas layanan, dan kepuasan pengguna. Keempat, organisasi perlu menyediakan dukungan perubahan melalui komunikasi, pelibatan karyawan, dan champion digital di setiap unit. Kelima, penggunaan data SDM harus mengikuti prinsip transparansi, proporsionalitas, keamanan, dan penghormatan terhadap privasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan model dan hasil simulasi, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta keduanya secara simultan menjelaskan proporsi yang berarti dari variasi kinerja. Employee engagement memperlihatkan pengaruh relatif lebih kuat, sehingga keberhasilan transformasi SDM tidak cukup ditopang oleh pengadaan teknologi. Organisasi harus membangun kemampuan karyawan agar dapat menggunakan sistem secara efektif, kritis, aman, dan adaptif.

Perusahaan di Kota Pematangsiantar disarankan mengintegrasikan platform SDM, meningkatkan kualitas dan keamanan data, menyediakan pelatihan digital berbasis pekerjaan, serta mengevaluasi dampak teknologi melalui indikator kinerja yang jelas. Peneliti berikutnya dapat menggunakan probability sampling, memperluas sektor dan ukuran sampel, serta memasukkan variabel mediasi atau moderasi seperti employee engagement, kesiapan perubahan, budaya digital, dukungan organisasi, atau kualitas sistem. Desain longitudinal juga diperlukan untuk menguji perubahan kinerja sebelum dan sesudah implementasi Kepemimpinan transformasional. Seluruh angka simulasi dalam naskah ini harus diganti dengan data aktual sebelum artikel diajukan untuk publikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Psychology Press.

Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87(1), 138–157. https://doi.org/10.1111/joop.12041

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. Personnel Psychology, 64(1), 89–136. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500–507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755–768. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724. https://doi.org/10.2307/256287

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3), 331–337. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600–619. https://doi.org/10.1108/02683940610690169

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71–92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review. Personnel Psychology, 64(2), 223–270. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01207.x