

# Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement* Pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Timur

## *The Influence of Transformational Leadership on Work Engagement of Employees of PT PLN East Java Distribution Unit*

Received:

12 January 2024

Accepted:

23 December 2024

Published online:

31 December 2024



\*Nisrina Kartika Putri

Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Pascasarjana,  
Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

\*Correspondence email: nisrinaputri28@gmail.com

### Abstract

*Transformational leadership, characterized by individuals leading and motivating their employees through exemplary behavior, significantly influences the work engagement of employees. Work engagement, representing an individual's positive attitude while working, plays a crucial role in organizational dynamics. This research focuses on examining the impact of transformational leadership on the work engagement of employees at PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, with a specific case study in the fields of communication, law, and administration. The study involves 21 subjects selected from a total population of 39 employees in the specified fields. Data collection utilizes Likert scale assessments, employing the MLQ scale for measuring transformational leadership and the UWES scale for assessing work engagement. Employing a quantitative approach, the findings of this research reveal a significant influence of transformational leadership on work engagement among employees in the specified fields of PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. This conclusion is supported by statistical analysis, particularly the Pearson correlation test, which indicates a correlation coefficient of 0.654 with a significance level of 0.05.*

*Keywords: Transformational Leadership, Work Engagement*

### Abstrak

Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh individu yang memimpin dan memotivasi karyawannya melalui perilaku teladan, secara signifikan memengaruhi keterikatan kerja karyawan. Keterikatan kerja, yang mewakili sikap positif individu saat bekerja, memainkan peran penting dalam dinamika organisasi. Penelitian ini berfokus pada pengujian dampak kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, dengan studi kasus khusus di bidang komunikasi, hukum, dan administrasi. Penelitian ini melibatkan 21 subjek yang dipilih dari total populasi 39 karyawan di bidang yang ditentukan. Pengumpulan data menggunakan penilaian skala Likert, menggunakan skala MLQ untuk mengukur kepemimpinan transformasional dan skala UWES untuk menilai keterikatan kerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, temuan penelitian ini mengungkapkan pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja di antara karyawan di bidang tertentu di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Kesimpulan ini didukung oleh analisis statistik, khususnya uji korelasi Pearson, yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,654 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja

## Pendahuluan

Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen kunci yang memainkan peran integral dalam kelancaran operasional perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan diukur oleh sejauh mana sumber daya manusia di dalamnya memberikan usaha maksimal dalam menjalankan setiap pekerjaan atau tuntutan yang diberikan kepada mereka. Permasalahan yang muncul terkait hal ini sering disebut sebagai keterikatan kerja atau *work engagement*. *Work engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan, dedikasi, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi di antara pegawai dianggap sebagai indikator positif, karena dapat berkontribusi secara signifikan pada produktivitas dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, memahami dan mengelola *work engagement* menjadi krusial dalam menjaga performa dan keberlanjutan perusahaan.

Konsep *work engagement* sendiri didefinisikan oleh Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker (2002) sebagai suatu kondisi yang dapat ditandai dengan tiga dimensi utama yaitu vigor atau semangat; *dedication* atau dedikasi; dan *absorption* atau pengabdian.

### 1. *Vigor* (Semangat)

*Vigor* dapat diartikan sebagai tingkat energi yang ditunjukkan oleh seseorang saat bekerja. Hal ini mencakup ketekunan dan keberanian individu dalam menghadapi kesulitan atau tuntutan yang diberikan dalam konteks pekerjaan. Tingginya tingkat vigor menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan kemampuan individu untuk tetap energik dan bersemangat saat menjalankan tugasnya.

### 2. *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* menggambarkan tingkat keinginan individu untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi cenderung sangat ingin terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan nilai yang penting, dan mereka merasa terinspirasi dan tertantang oleh tugas-tugas pekerjaan mereka.

### 3. *Absorption* (Pengabdian)

*Absorption* merujuk pada kemampuan individu untuk bekerja dengan penuh konsentrasi, hingga pada tingkat di mana mereka merasa waktu berjalan lebih cepat saat sedang bekerja. Hal ini mencerminkan keterlibatan penuh individu dalam pekerjaannya, di mana mereka benar-benar tenggelam dan terfokus pada tugas yang dihadapi, menciptakan pengalaman yang mendalam dan memuaskan.

Definisi tersebut memberikan gambaran holistik tentang *work engagement*, menekankan aspek positif dan produktif dari sikap individu terhadap pekerjaannya. Konsep ini memiliki dampak signifikan pada produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan individu di lingkungan kerja.

Dukungan sosial antara atasan dan bawahan memiliki hubungan positif yang erat dengan *work engagement*, sebagaimana diungkapkan oleh penelitian Schaufeli & Salanova pada tahun 2007.

Dukungan sosial yang diberikan oleh atasan dianggap dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dan semangat kerja karyawan. Selanjutnya, atasan atau pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, sesuai dengan definisi dari Pride, Hughes, & Kapoor (2014). Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengaruh interpersonal, tetapi juga memiliki peran yang signifikan dalam perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Kepemimpinan memiliki berbagai gaya, dan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional atau transformational leadership. Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan, serta menciptakan perubahan positif dalam organisasi.

*Transformational leadership* atau bentuk kepemimpinan transformasional mewakili suatu model kepemimpinan yang menonjol di mana individu memainkan peran kunci sebagai pelaksana untuk mendorong dan memotivasi para pengikut atau bawahannya. Prinsip utama dari pendekatan ini adalah upaya maksimal dalam menggambarkan serta menyampaikan visi yang tidak hanya menarik tetapi juga bersifat inspiratif, menciptakan tujuan bersama yang memotivasi, dan menekankan nilai-nilai bersama yang mendalam. Selain itu, karakteristik kunci dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan contoh perilaku yang dianggap sangat penting dan sesuai dengan nilai-nilai yang diusung.

Dalam konsep kepemimpinan transformasional yang telah dikemukakan oleh Bass & Avolio (1990) dan Vincent-Hoper, Muser, & Janneck (2012), pemimpin transformasional secara aktif terlibat dalam membangun dan mengkomunikasikan visi organisasi yang menarik dan menginspirasi. Visi ini bukan hanya sekadar pandangan masa depan, tetapi juga mencakup tujuan bersama yang memotivasi anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal. Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang mampu membentuk arah organisasi dan menggerakkan orang-orang menuju tujuan yang lebih tinggi. Lebih lanjut, terdapat empat dimensi utama dalam kerangka kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Avolio, Bass, & Jung (1997) dan Bass & Riggio (2006) yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual motivation, dan individual consideration.

*Idealized influence* merupakan konsep yang menggambarkan cara pemimpin berperilaku agar dapat menjadi teladan atau model bagi bawahannya. Dalam dimensi ini, seorang pemimpin berusaha untuk menjadi figur yang diidolakan dan dihormati oleh para pengikutnya, menciptakan kepercayaan melalui kepribadian dan perilaku positif. Pemimpin memainkan peran yang menciptakan dampak kuat pada pandangan positif bawahan terhadap kepemimpinan mereka.

Sementara itu, *inspirational motivation* menyoroti bagaimana seorang pemimpin memotivasi dan mengilhami orang-orang di sekitarnya. Melalui perilaku ini, pemimpin tidak hanya memberikan dorongan motivasional tetapi juga memberikan makna pada pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya. Pemimpin menciptakan tujuan bersama yang bermakna dan memotivasi anggota tim

untuk berkontribusi dengan semangat tinggi.

Dimensi *intellectual stimulation* menekankan upaya pemimpin untuk memberikan dorongan kepada bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang inovatif dan kreatif. Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya memandu pelaksanaan tugas rutin tetapi juga mendorong anggota tim untuk berpikir secara kreatif, menciptakan lingkungan yang mendukung ide-ide baru, dan memotivasi untuk mencapai keunggulan dalam kinerja.

Sementara itu, *individual consideration* melibatkan pemimpin yang memberikan perhatian khusus pada setiap kebutuhan bawahannya. Dalam dimensi ini, pemimpin berperan sebagai pelatih atau mentor yang peduli terhadap pertumbuhan dan pencapaian individu di timnya. Pendekatan ini menciptakan hubungan personal antara pemimpin dan bawahan, meningkatkan motivasi individu, dan menciptakan lingkungan kerja yang penuh perhatian.

Penjelasan terkait konsep-konsep tersebut, sebagaimana dijelaskan oleh Avolio, Bass, & Jung (1997) dan Bass & Riggio (2006), menyediakan kerangka kerja konseptual untuk memahami peran pemimpin dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif. Dengan memahami dan menerapkan dimensi-dimensi ini, pemimpin dapat menciptakan dampak positif yang signifikan pada keterlibatan, motivasi, dan pertumbuhan bawahan mereka.

Sebagai suatu keseluruhan, kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* bukan hanya suatu metode pengelolaan, tetapi juga suatu filosofi yang melibatkan pemimpin sebagai katalisator perubahan, pendorong motivasi, dan pembentuk budaya organisasi yang positif. Melalui integrasi visi, tujuan bersama, nilai-nilai bersama, dan perilaku teladan, kepemimpinan transformasional memberikan landasan yang kuat untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul dan membawa dampak positif pada perkembangan individu di dalam tim.

PT PLN (persero) merupakan entitas bisnis yang dimiliki oleh pemerintah atau lebih umum dikenal sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini berfokus pada sektor penyaluran tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. Berkantor pusat di DKI Jakarta, PT PLN menjalankan operasionalnya dengan baik ketika terdapat koordinasi yang terstruktur dengan efisien di seluruh lapisan perusahaan. Salah satu upaya yang diterapkan oleh perusahaan adalah pendirian unit di setiap provinsi di Indonesia, termasuk Unit Distribusi Jawa Timur yang terlokasi di Surabaya.

Unit Induk Distribusi Jawa Timur, yang sering disebut sebagai Unit Induk Distribusi Jawa Timur (UID JATIM), memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya listrik di wilayah Provinsi Jawa Timur. Tanggung jawab utama UID JATIM mencakup distribusi, pemeliharaan, dan pengembangan infrastruktur listrik di seluruh provinsi. Dengan membentuk unit distribusi di tingkat provinsi, PT PLN bertujuan untuk mendekatkan layanan kepada masyarakat setempat, mengoptimalkan operasional, dan memastikan ketersediaan listrik yang handal di setiap daerah. Langkah strategis ini membantu PT PLN untuk menjaga keberlanjutan layanan listrik, serta

meningkatkan respons terhadap kebutuhan unik setiap wilayah.

Dengan memfokuskan upaya pada koordinasi yang efektif antar unit dan meningkatkan kehadiran lokal, PT PLN dan UID JATIM berperan krusial dalam menyediakan layanan listrik yang andal dan mendukung pertumbuhan di Provinsi Jawa Timur. Informasi yang diterima dari beberapa staff pada bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) menunjukkan bahwa model kepemimpinan transformasional dianggap oleh para pegawai sebagai bentuk kepemimpinan yang diinginkan. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan transformasional dinilai mampu membawa perusahaan menuju perkembangan yang positif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hayati, Charkhabi, dan Naami (2014), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional atau transformational leadership memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan tingkat keterikatan kerja (work engagement) para pegawai.

Pentingnya gaya atau bentuk kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan keterikatan kerja pegawai menjadi dasar dan latar belakang bagi penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, yaitu untuk menyelidiki dampak dari kepemimpinan transformasional terhadap tingkat keterikatan kerja para pegawai di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. Dengan demikian, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana model kepemimpinan ini dapat mempengaruhi dan meningkatkan tingkat keterikatan kerja dalam konteks perusahaan tersebut..

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, suatu pendekatan penelitian yang fokus pada analisis data dalam bentuk angka, dengan tujuan untuk menyelidiki fenomena di dalam suatu populasi atau sampel yang telah ditentukan. Metode kuantitatif dianggap sebagai bentuk penerapan metode ilmiah, karena seluruh data yang dikumpulkan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik, sesuai dengan konsep metode ilmiah yang mengedepankan observasi sistematis dan analisis data (Sugiyono, 2012).

Dalam pengembangan penelitian ini, terdapat dua variabel utama yang menjadi fokus analisis. Pertama, Transformational Leadership (kepemimpinan transformasional) berperan sebagai variabel independen yang diamati untuk menilai pengaruhnya. Kedua, Work Engagement (keterikatan kerja) menjadi variabel dependen yang dianalisis untuk memahami tingkat keterlibatan kerja pegawai di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.

Metode kuantitatif dipilih dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan terukur terkait hubungan antara kepemimpinan transformasional dan tingkat keterikatan kerja pegawai. Analisis statistik akan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi sejauh mana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi keterikatan kerja, memberikan landasan yang kuat untuk

pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika ini di lingkungan kerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur.

Populasi yang menjadi subjek penelitian ini mencakup karyawan yang memiliki status kepegawaian tetap di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur, khususnya yang berada dalam divisi atau bidang pekerjaan yang terkait dengan komunikasi, hukum, dan administrasi. Jumlah total individu yang termasuk dalam kategori ini sebanyak 39 orang. Dalam kerangka penelitian ini, sebanyak 21 orang dipilih sebagai sampel yang mewakili kelompok tersebut untuk dilibatkan dalam analisis dan investigasi lebih lanjut.

Penelitian ini memanfaatkan instrumen pengukuran berupa kuesioner yang dirancang dengan menggunakan skala Likert. Skala ini menyediakan empat opsi jawaban alternatif, yaitu: (1) SS untuk menyatakan tingkat persetujuan yang sangat tinggi, (2) S untuk menyatakan tingkat persetujuan, (3) TS untuk menyatakan tingkat ketidaksetujuan, dan (4) STS untuk menyatakan tingkat ketidaksetujuan yang sangat tinggi. Sistem skala ini memberikan responden kesempatan untuk mengekspresikan pandangan mereka dengan tingkat variabilitas yang memadai, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih terperinci dan beragam mengenai tanggapan para partisipan terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

Instrumen pengukuran variabel transformasional leadership dalam penelitian ini merujuk pada MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) yang pertama kali diperkenalkan oleh Bass (1990) dan kemudian mengalami pengembangan lebih lanjut oleh Bass dan Avolio (2004). Sementara itu, skala pengukuran variabel work engagement dalam penelitian ini didasarkan pada UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale-9*) yang awalnya dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003).

Tabel 1. Aitem Measurement

No	Aitem
1	Pemimpin saya mengedepankan pentingnya semangat kebersamaan dalam menjalankan suatu misi
2	Pemimpin saya memberikan prioritas pada kepentingan pribadi saat berada dalam tim
3	Pemimpin saya selalu menyampaikan visi optimis mengenai masa depan
4	Pemimpin saya tidak menunjukkan keyakinan diri bahwa tujuannya dapat tercapai
5	Pemimpin saya mencari sudut pandang atau pandangan yang berbeda ketika menyelesaikan masalah
6	Pemimpin saya mengusulkan cara, ide, serta rekomendasi dalam menyelesaikan tugas
7	Pemimpin saya tidak memahami setiap orang memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda
8	Pemimpin saya tidak memberikan bantuan pada orang lain yang dalam mengembangkan kemampuan mereka
9	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa termotivasi untuk pergi bekerja
10	Saat bekerja, saya merasa tidak memiliki energi
11	Pekerjaan saya dapat memberikan saya inspirasi
12	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya
13	Saya tidak menikmati pekerjaan saya
14	Saya tidak merasa bahagia ketika saya bekerja dengan intens

Pada penelitian ini, memiliki aitem *measurement* sebanyak 14 pernyataan yang menjadi variabel perhatian, melibatkan dimensi-dimensi kunci yang mencerminkan baik *transformational leadership* maupun tingkat *work engagement* di kalangan responden. Melalui penerapan instrumen yang sudah teruji tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang konsisten dan relevan terkait dampak kepemimpinan transformasional terhadap tingkat keterlibatan kerja karyawan (Tabel 1).

## Hasil dan Pembahasan

Data yang telah berhasil dikumpulkan dalam penelitian dianalisis melalui serangkaian uji asumsi. Proses uji asumsi ini dilakukan dengan tujuan utama untuk menilai apakah data yang berasal dari hasil pengukuran memenuhi syarat keparametrian. Metode ini melibatkan dua tahap pengujian kritis, yakni uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas menjadi langkah pertama dalam mengkaji distribusi data penelitian, dengan menggunakan alat analisis statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov. Fokus dari tahap ini adalah untuk memahami apakah data yang terkumpul memiliki distribusi yang mendekati normal atau sebaliknya. Keseluruhan proses uji asumsi ini menjadi kunci penting dalam memastikan kesesuaian data dengan persyaratan statistik parametrik yang akan digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Leadership	Engagement
N		21	21
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4.9238	3.8476
	Std. Deviation	.60820	.44229
	Most Extreme Differences		
Absolute	Absolute	.200	.162
	Positive	.200	.162
	Negative	-.147	-.145
Test Statistic		.200	.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128 <sup>c</sup>	.156 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil dari analisis uji normalitas pada tabel 2 mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan (*transformational leadership*) memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,128. Sementara itu, variabel keterikatan kerja (*work engagement*) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,156. Penafsiran dari hasil signifikansi ini menggambarkan bahwa distribusi data yang diperoleh dapat dianggap normal, mengingat nilai signifikansi yang lebih besar dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian cenderung memiliki distribusi yang mendekati normal, memenuhi asumsi keparametrian yang diperlukan untuk melanjutkan analisis statistik parametrik

selanjutnya.

Penggunaan uji linieritas bertujuan untuk mengevaluasi pola atau bentuk hubungan yang terjadi antara variabel independen, yakni kepemimpinan transformasional, dengan variabel dependen, yaitu keterikatan kerja. Uji ini memberikan wawasan terhadap sejauh mana hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan dalam suatu garis lurus atau pola linier, membantu peneliti dalam memahami dinamika dan karakteristik dari keterkaitan antara transformational leadership dan work engagement.

Table 3. ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Engagement * Leadership	Between Groups	(Combined)	1.886	7	.269	1.728	.187
		Linearity	1.671	1	1.671	10.72	.006
		Deviation from Linearity	.215	6	.036	.229	.960
	Within Groups		2.027	13	.156		
Total			3.912	20			

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai Signifikansi Deviasi dari Linearitas sebesar 0,960 (Tabel 3). Dalam konteks ini, nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linier antara transformational leadership dengan work engagement. Artinya, pola hubungan antara kepemimpinan transformasional dan tingkat keterikatan kerja cenderung mengikuti pola yang linier, di mana peningkatan atau penurunan dalam kepemimpinan transformasional dapat secara linear mempengaruhi tingkat keterikatan kerja. Nilai signifikansi yang tinggi (0,960) menunjukkan bahwa hasil ini dapat diandalkan dan tidak terjadi deviasi yang signifikan dari pola hubungan yang linier.

Uji hipotesis dalam konteks penelitian untuk mengevaluasi apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel transformational leadership (kepemimpinan transformasional) dengan variabel work engagement (keterikatan kerja). Dua hipotesis dinyatakan, yaitu hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (H1).

#### 1. Hipotesis 0 atau H0:

- Pernyataan: Tidak terdapat atau ada pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* dengan *work engagement*.
- Interpretasi: Dalam konteks ini, hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan tingkat keterikatan kerja. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional tidak memberikan dampak yang nyata terhadap tingkat keterikatan kerja pegawai. Dalam konteks analisis statistik, hipotesis nol menjadi dasar awal untuk pengujian.



## 2. Hipotesis alternatif atau H1:

- Pernyataan: Terdapat atau ada pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* dengan *work engagement*.
- Interpretasi: Hipotesis alternatif menyarankan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan tingkat keterikatan kerja. Dengan kata lain, semakin efektif kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin, semakin tinggi tingkat keterikatan kerja pegawai. Hipotesis ini menunjukkan eksistensi pengaruh langsung yang dapat diukur dan signifikan secara statistik.

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah hasil penelitian mendukung atau menolak hipotesis nol, dengan demikian memberikan pemahaman mengenai sejauh mana *transformational leadership* mempengaruhi *work engagement* dalam konteks penelitian tersebut.

Tabel 4. Correlations

		Leadership	Engagement
Leadership	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	21	21
Engagement	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	21	21

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil dari uji hipotesis menggunakan uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi mencapai 0,654 (Tabel 4). Setelah mendapatkan nilai *r* hitung tersebut, dengan jumlah sampel (*N*) sebanyak 21, dan merujuk pada nilai *r* tabel dengan taraf signifikansi 0,05 yang sebesar 0,427, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nol (*H*<sub>0</sub>) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* dengan *work engagement*.

Tabel 5. Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Engagement * Leadership	.654	.427	.694	.482

Penolakan *H*<sub>0</sub> mengindikasikan bahwa *transformational leadership* memiliki peran yang signifikan sebagai penyebab *work engagement* pada pegawai PT PLN (persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Artinya, semakin tinggi tingkat *transformational leadership* yang dimiliki oleh

seseorang, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dialami oleh pegawai tersebut. Hasil ini memberikan implikasi bahwa penerapan atau pengembangan konsep kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja pegawai di perusahaan tersebut.

## Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini dapat dirangkum dalam beberapa poin utama. Pertama, penelitian ini melibatkan analisis terhadap 14 variabel yang mencakup aspek-aspek dari *transformational leadership* dan *work engagement*, memberikan pengkajian yang komprehensif terkait pemahaman dan pengaruh kedua konsep tersebut. Kedua, temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh antara *transformational leadership* dan *work engagement* di PT PLN (persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur, memberikan wawasan lebih mendalam mengenai keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan tingkat keterlibatan kerja di perusahaan tersebut. Ketiga, perlu dicatat bahwa hasil penelitian ini bersifat sementara dan hanya relevan untuk kantor unit induk distribusi PT PLN (persero) Jawa Timur, namun memberikan gambaran situasi khusus di dalam perusahaan tersebut. Keempat, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan berharga terkait konsep-konsep *transformational leadership* dan *work engagement* di kantor unit induk distribusi PT PLN (persero) Jawa Timur, menjadi dasar untuk pengembangan strategi dan kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

## Daftar Pustaka

- Avolio, B. J., & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sampler Set: Mind Garden*
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1997). *Replicated confirmatory factor analyses of the Multifactor Leadership Questionnaire*. Binghamton: Center for Leadership Studies
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990), *The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development*, in Woodman, R.W. and Pasmore, W.A. (Eds), *Research in Organizational Change and Development*, JAI, Greenwich, CT, pp. 231-72.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. London: Lawrence Erlbaum Associates
- Beck-Tauber, D. (2012). *Transformational leadership: Exploring its functionality*. Disertasi tidak diterbitkan. The University of St. Gallen, Germany
- Hayati, D., Charkabi, M., & Naami, A. Z. (2014). *The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: A survey study*. *SpringerPlus*, 3(25), 1-7. doi:10.1186/2193-1801-3-25
- Schaufeli, W. B., & Barker, A. B. (2003). *Test manual for the utrecht work engagement scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands
- Schaufeli, W. B., & Barker, A. B. (2004). *Job demands, job resources and their relationship with*

burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi:10.1177/0013164405282471

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Vincent-Hoper, S., Muser, C., & Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*, 17(7), 663-682. doi:10.1108/1362043121128380