

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Puskesmas Tanjung Rambang

Shifa Nur Aulia Putri¹, Amandin², Herlina³

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih

Email: shifanurauliaputri9@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di puskesmas tanjung rambang kota prabumulih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Peningkatan Kinerja Pegawai (Y). Dimana t-hitung > t-tabel atau $2.657 > 2.007$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. variabel Keterlibatan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Peningkatan Kinerja (Y) dimana t-hitung > t-tabel atau $2.706 > 2.007$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.09 < 0,05$. Serta pengujian secara simultan bahwa F-hitung > F-tabel atau $13.672 > 4,03$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: kepemimpinan Tranformasional, keterlibatan kerja, peningkatan kinerja

Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of transformational leadership and work involvement on improving employee performance at puskesmas Tanjung Rambang Prabumulih city. The method used in this research is a quantitative method with a descriptive approach and using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis made with SPSS version 25. The results of this study indicate that transformational (X1) has a partial influence on the variable of improving employee performance (Y). Where t-count > t-table or $2.657 > 2,007$ with a significant value of $0.011 < 0.05$. work involvement variable (X2) has a partial influence on the performance improvement variable (Y) where tcount> ttable or $2,706 > 2,007$ with a significant value of $0.09 < 0.05$. As well as testing simultaneously that F-count> F-tabel or $13.672 > 4.03$ with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Transformasional Leadership, work engagement, improving employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dalam melakukan, memelihara dan mengembangkan tugas umum disuatu organisasi ataupun instansi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di setiap instansi organisasi merupakan langkah penting untuk menjamin kelangsungan organisasi dan keberadaannya dalam posisi persaingan menguntungkan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, hasil akhir yang dapat dilihat yaitu peningkatan kinerja pegawai.

kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Rizwan dalam Mansia dkk (2023:191) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai jika pegawai yang akan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerja akan lebih baik untuk kinerja organisasi secara keseluruhan diorganisasi tempat bekerja. Oleh karena itu keterlibatan kerja tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja, keterlibatan kerja dalam konteks kinerja pegawai sering dikatakan sebagai suatu dorongan maupun kekuatan baik itu sifatnya dari dalam maupun dari luar individu sendiri. Seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting, serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Menurut Tumbuan dalam Masnia dkk (2023:191) menyatakan keterlibatan kinerja sebagai ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologi terhadap pekerjaan dan menganggap kinerja yang dilakukan sebagai ukuran harga dirinya.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai perilaku kepemimpinan yang mengubah norma-norma dan nilai-nilai dari pegawai, memotivasi mereka untuk melakukan melampaui harapan mereka sendiri. Pegawai menjadi lebih terlibat dengan pekerjaan mereka, ketika pemimpin mereka mampu meningkatkan optimisme mereka melalui gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk memiliki kinerja yang baik. Suryanto dalam Masnia dkk (2023:191). Pemimpin transformasional mendefinisikan kebutuhan untuk perubahan, menciptakan visi baru, memobilisasi untuk menjalankan mentransformasi pengikut baik secara individual maupun secara tim. Bobo dalam Masnia (2023:192).

Penelitian ini ingin menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih. UPTD Puskesmas Tanjung Rambang merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang berada di tingkat pertama dalam sistem kesehatan untuk masyarakat, yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif kepada masyarakat. Dalam konteks kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja, puskesmas memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan

Berdasarkan hasil pengamatan penulis kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Tanjung Rambang sudah dinilai baik, namun beberapa pegawai masih menjadi tantangan seperti tingkat keterlibatan yang rendah, kurangnya komunikasi yang tidak efektif sehingga komunikasi antara pimpinan dan pegawai tidak dapat berjalan dengan lancar, kurangnya inisiatif dalam mengembangkan pelayanan. Adapun seperti masuk kerja yang tidak tepat waktu dikarenakan lokasi rumah yang jauh, sehingga kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan tidak tercapai target kinerja pegawai secara optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan yang baik dapat diintergrasikan dengan strategi peningkatan keterlibatan kerja, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan dengan demikian semua pegawai dapat memberikan pelayanan yang prima demi kepuasan pelanggan sesuai dengan visi, misi dan tata nilai Puskesmas Tanjung Rambang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang ditelusuri seperti mengumpulkan data, menganalisis, mengelola dan menerapkan data dalam pengujian hipotesis statistik. Sampel yang digunakan sebanyak 54 orang yang dimana diambil dari seluruh populasi sebanyak 54 orang pegawai. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner atau angket, dan dokumentasi. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan berupa angket yang dibagikan kepada responden. Jawaban dari responden dalam kuesioner yang diberikan selanjutnya diukur dengan menggunakan skala likert.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Analisis Regresi

Tabel 4.12

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.835	5.572		2.303	.025		
	X1	.351	.132	.341	2.657	.011	.777	
	X2	.342	.126	.347	2.706	.009	.777	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah 2025

Dari tabel 1 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.835 + 0,351X_1 + 0,342X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 12.835 artinya apabila kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja adalah nol maka peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang sebesar 12.835
- Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.351 jika kepemimpinan transformasional dinaikkan satu satuan, maka peningkatan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,351 satuan.
- Variabel keterlibatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,342. Jika keterlibatan kerja dinaikkan satu satuan maka peningkatan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,342 satuan.

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 4.13

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.835	5.572		2.303	.025
	X1	.351	.132	.341	2.657	.011
	X2	.342	.126	.347	2.706	.009

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila t-hitung > t-tabel. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila t-hitung < t-tabel. Hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). Dimana t-hitung > t-tabel atau $2.657 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H1) diterima.

2. Pengaruh variabel keterlibatan kerja (X2) secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa variabel keterlibatan kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja (Y) dimana t-hitung > t-tabel atau $2.706 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0.09 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih. Maka bisa dikatakan (H2) diterima

HASIL UJI F (Silmutan)

Tabel 4.14

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.961	2	130.981	13.627	.000 ^b
	Residual	490.187	51	9.612		
	Total	752.148	53			

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.672 > 4,03$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan keterlibatan kerja (X2) secara bersama (simultan) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat dari data-data yang telah disajikan. Hasil pembahasan tersebut diantaranya sebagai berikut:

Diketahui nilai uji T variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.657 > 2.007$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikansi antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H1) diterima. bahwa variabel keterlibatan kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel peningkatan kinerja (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.706 > 2.007$ dengan nilai signifikan sebesar $0.09 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang kota prabumulih. Maka bisa dikatakan (H2) diterima.

Diketahui uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.672 > 4,03$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan keterlibatan kerja (X2) secara bersama (simultan) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Tanjung Rambang Kota Prabumulih.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda Konstanta sebesar 12.835 artinya apabila kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja adalah nol maka peningkatan kinerja pegawai puskesmas tanjung rambang sebesar 12.835

Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,351 jika kepemimpinan transformasional dinaikkan satu satuan, maka peningkatan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,351 satuan.

Variabel keterlibatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,342. Jika keterlibatan kerja dinaikkan satu satuan maka peningkatan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,342 satuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Tanjung Rambang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori Konsep Indikator. 2. Yogyakarta : Zanata Publishing
- Arikunto,Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fatika Rian D, (2024) *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen. 14. (1). 2080-8554
- Ghozali,Imam. (2021) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Hadi & Mahadika (2019) *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja,Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. Equalibria. 6.(2)
- Handayani, dkk (2023) *Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovatif. 1 (3) 84-101
- Jayusman (2024) *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Menara Pangkalan Bun*. Magenta. 12 (2). 129-140
- Kamsir, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Edisi ke 5. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke 14. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Masnia dkk, (2023) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan*. Cermelang : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bianis.3 (4). 190-200
- Sepmady Wendy H (2020) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*, Malang : Ahli Media Press
- Silaen NR dkk (2021). *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama, Bandung : Widina Bakti Persada
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Tanjung H, (2019) *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai*, Jurnal Humaira. 4 (2). 36-49.