

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan

Masnia Masnia

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: masnianiya16@gmail.com

Fitri Kumalasi

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: fitrikumlasari77@gmail.com

Andry Stepahnie Titing

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: andriestephan85@gmail.com

Korespondensi penulis: masnianiya16@gmail.com

Abstract: This study aims to determine: (1) The effect of transformational leadership on employee performance at the Kab. South Buton. (2) The Effect of Work Involvement on Employee Performance at the Kab. South Buton. This study uses a quantitative method approach. Collecting data in this study using interviews, literature study, and distributing questionnaires. The population of this study were all employees at the South Buton District Transportation Service Office. While the sample of this study amounted to 68 people. Testing research instruments using validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is the measurement model test (outer model) and the structural model test (inner model) with Smart PLS 3.0. Based on the research results it is known that Transformational Leadership has a positive and significant effect on performance. This is evidenced by the *t*-statistic value of 4.381 with a *P*-Value of 0,000. While the variable Work Involvement has a positive and significant effect on performance as shown by the *t*-statistic value of 4.369 with a *P*-Value of 0.000.

Keywords: Transformational Leadership, Work Engagement, and Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan. (2) Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesione. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 68 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *measurement model* (*outder model*) dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan Smart PLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai *t*-statistic sebesar 4.381 dengan *P*-Value sebesar 0.000. Sedangkan variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja yang ditunjukkan dari nilai *t*-statistic sebesar 4.369 dengan *P*-Value sebesar 0.000.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang berperang penting didalam organisasi atau perusahaan (Panjaitan, 2018). Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen Sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 26, 2023; Accepted September 19, 2023

* Masnia Masnia, masnianiya16@gmail.com

sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta (Rahmawati, 2018).

Sumber daya yang dimiliki instansi tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum. Oleh karena itu, suatu organisasi atau instansi harus memperhatikan sumber daya manusia dengan adil dan layak agar mampu menciptakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan potensi yang baik serta memberikan kinerja yang tinggi sehingga semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai juga akan semakin meningkat dan kemudian tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai (Pratiwi, 2018:3).

Kinerja pegawai merupakan suatu perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranya pada organisasi. Menurut Kasmir (2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah tercapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja (Sutrisno, 2018). Rizwan (2019) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai jika karyawan 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 sesuatu dorongan maupun kekuatan baik itu sifatnya dari dalam maupun luar individu sendiri. Sethi (2018) menyatakan bahwa seorang 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. Tumbuan (2019) menyatakan keterlibatan kinerja sebagai ukuran sejauh mana seorang memihak secara psikologi terhadap pekerjaan dan menganggap kinerja yang dilakukan sebagai ukuran harga dirinya. Menurut Widyacahya (2018) karyawan yang sangat terlibat akan mendukung jenis pekerjaan yang dilakukan dan sangat memperhatikan pekerjaan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Samundetal (2021) keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada diri individu maupun kelompok.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberika motivasi kepada bawahannya untuk memiliki kinerja yang baik (Suryanto, 2019). Pemimpin transformasional mendefinisikan kebutuhan untuk perubahan, menciptakan visi baru,

memobilisasi untuk menjalankan visi dan mentransformasi pengikut baik secara individual maupun secara tim (Bobo, 2019). Kepemimpinan transformasional adalah proses seorang pemimpin merangsang tingkat kebutuhan yang lebih tinggi untuk membantu pengikut mencapai lebih dari yang biasanya mereka harapkan (Tamengkel *et al.*, 2021). Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena kepemimpinan itu lah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan di pengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses dengan tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Heimerer (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Alexander (2020) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi” hasil uji hipotesis menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dijelaskan bahwa semakin tinggi kinerja pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka tingkat pegawai akan meningkat. Artinya semakin tinggi mengutamakan urusan pekerjaan, penting bagi harga diri, terlibat fisik dalam pekerjaan dan memberikan motivasi maka, keterikatan kerja di instansi pemerintah akan meningkat. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Surjanti (2021) yang menyatakan bahwa kerlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel ashofa Sidoarjo.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Riana (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan” hipotesis pertama bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yupiter (2021) yaitu, tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Muarif (2019) di bank Mandiri cabang Manado, yang menyatakan tidak berpengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai.

Secara substantif, penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai, Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ezrany (2021) tentang variabel kepemimpinan transformasional dan Fandi (2018) tentang variabel keterlibatan kerja yang menunjukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Indra (2019) tentang variabel kepemimpinan transformasional dan Vinca (2020) tentang variabel keterlibatan kerja yang mengatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan indikator kinerja perangkat daerah target pencapaian setiap tahun seperti, rasio izin trayek, jumlah pelabuhan laut/udara/terminal bus (unit), jumlah angkutan umum darat (unit), persentase jumlah pemasangan rambu-rambu lalu lintas (%), persentase arus penumpang yang datang dan berangkat melalui pelabuhan laut (%), Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2
Indikator Kinerja Perangkat Daerah Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPD Kabupaten Buton Selatan Tahun 2018-2022

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPMD
			2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Jumlah Arus Penumpang Umum (%)	0	0	0	0	0	0	0
2	Rasio Izin Trayek (%)	1,5	3	5,7	6,9	7	8	8
3	Jumlah Uji KIR Angkutan Umum	Belum ada	1	3	5	7	10	10
4	Jumlah Pelabuhan Laut/Udara/Terminal Bus (Unit)	25	26	26	27	27	28	28
5	Jumlah Angkutan Umum Darat (Unit)	70	71	72,5	120	138	150	150
6	Cakupan Kepemilikan KIR Angkutan Umum (%)	Belum ada	20	45	78	85	98	98
7	Biaya Pengujian Kelayakan Angkutan Umum (Rp)	0	0	0	0	0	0	0
8	Persentase Jumlah Pemasangan Rambu-Rambu Lalu Lintas (%)	40	40	50	55	60	65	65
9	Persentase Arus Penumpang yang Datang dan Berangkat melalui Pelabuhan Laut (%)	50	50	55	60	65	70	70
10	Persentase Arus Penumpang yang Datang dan Berangkat melalui Pelabuhan Udara (%)	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data kinerja Target Pencapaian Setiap Tahun Pada Kantor Dinas Perhubungan Kab. Buton Selatan (2018-2022)

Nilai kinerja yang tinggi ini tidak terlepas dari dua faktor, berdasarkan indentifikasi penulis dapatkan yaitu kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja. Terkait kepala atau pimpinan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan pimpinan selalu memberikan motivasi yang baik kepada setiap pegawainya untuk pengembangan kinerjanya.

Selain itu, Pimpinan saat ini memiliki visi dalam bekerja dan inspirasi pada bahawannya untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan, sehingga para pegawai didorong untuk menyesuaikan dengan keinginan dari pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan tersebut guna untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai yang tinggi juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, hal ini berdasarkan pengukuran dari indikator, adanya pegawai ikut berpartisipasi dalam pekerjaan yang diberikan, adanya pegawai turut andil dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh instansi diluar dari pekerjaan dan adanya kerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterlibatan kerja dikatakan penting karena berpengaruh pada kinerja pegawai dalam sebuah instansi (Muliawan *et al.*). Hal ini menurut Handoyo (2017) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Alasan yang mendasari keterlibatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah jika seorang pegawai memiliki rasa keterlibatan yang tinggi, maka ia cenderung tidak akan berpikir bahwa pekerjaannya adalah sebuah beban dan cenderung juga memiliki perasaan positif terkait pekerjaannya sehingga dapat berkinerja dengan baik (Mualiawan *et al.*, 2017).

Berdasarkan latar belakang dan mengingat pentingnya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan”**.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah satu perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja pegawai yang dihasilkan sesuai dengan perannya pada organisasi. Rumawas (2018:131) menjelaskan bahwa, kinerja (*performance*) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Pegawai yang bekerja diorganisasi yang memiliki nilai dan tujuan yang selaras dengan nilai dan tujuan profesional mereka lebih cenderung mengadopsi perilaku positif agar konsisten dengan misi, nilai dan tujuan organisasi, sehingga mengembangkan komitmen yang kuat terhadap organisasi dan keterlibatan kerja tingkat tinggi (Chambel, 2019). Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan peduli dengan pekerjaan mereka.

Keterlibatan Kerja

Menurut Fu (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Sudarnice (2018) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Emron (2020) kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Menurut Indra (2018) gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

METODE PENELITIAN

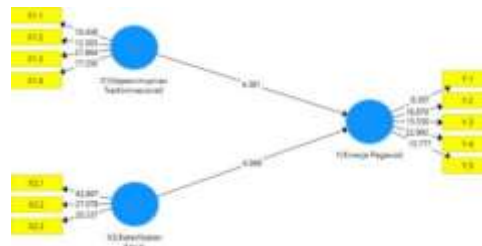
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16-17). Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan dengan sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model ini dievaluasi dengan melihat square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *square* maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai *path coefficient*.

Gambar 4.2 Hasil Model Penelitian

Analisis Varians (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai dari analisis varian (R^2) atau uji Determinansi sebagai berikut.

Tabel 4.14
Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.757

(Sumber: Data diolah Menggunakan PLS3, 2023)

Dari tabel 4.14 nilai *r-square* menunjukkan bahwa konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 0.757 atau 75.7% oleh variabel kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 24.3% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruhi determinasi variabel kepemimpinan tranformasional dan keterlibatan kerja memiliki kategori tinggi. Dapat diartikan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan ikut serta terlibat dalam kegiatan organisasi. Berdasarkan nilai *R-Square* tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen (kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja) memberikan pengaruh yang tinggi terhadap variabel dependen (kinerja).

Path Coefficient (Mean, STEDEV, T-Statistic)

Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *T-Statistic* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Weiber (2014) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Value* atau nilai probabilitas > 5% dan bernilai positif. Adapun hasil *Path Coefficient* yaitu.

Tabel 4.15
Nilai Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample Estimate (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STERR)	PValues
KT->KP	0.516	0.520	0.118	4.381	0.000
KK->KP	0.464	0.470	0.106	4.369	0.000

(Sumber: Data diolah Menggunakan PLS3, 2023)

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh variabel kepemimpinan transformasional Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang terjadi bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan. Penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan tidak memberikan inspirasi serta memberikan semangat kepada pegawai sehingga tidak dapat memberikan kinerja yang optimal dalam rangka mencapai visi di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan. Pimpinan juga tidak memberikan apresiasi dan sikap kepedulian untuk memahami dan mengenal para pegawainya sehingga pegawai tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini dari keempat indikator pada tabel 4.5 deskripsi variabel bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional yaitu, pimpinan mampu memberikan gagasan penting kepada pegawai untuk mengembangkan kinerjanya, kemudian pimpinan memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai untuk memberikan produktivitas kinerja yang baik, pimpinan juga mampu mendorong saya untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pimpinan selalu berupaya untuk meningkatkan pengembangan diri saya.

Kesimpulan dari deskripsi variabel diatas bahwa dimana kepemimpinan transformasional di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan berada pada kategori tinggi. Berdasarkan tanggapan responden, kepemimpinan transformasional lebih banyak dipengaruhi oleh indikator pengaruh yang ideal yang menunjukkan bahwa Pimpinan yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan selalu memberikan gagasan penting untuk pengembangan kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh pimpinan Kantor Dinas Perhubungan kabupaten Buton Selatan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan begitupun sebaliknya. Kinerja pegawai akan tercapai dengan baik apabila gaya kepemimpinan transformasional diimplementasikan dengan baik (Heru, 2019).

Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tucunaa *et al.*, (2018) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumawas (2018) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang terjadi pada pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan merasa terlibat dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pada indikator keterlibatan kerja yaitu partisipasi kerja, keikutsertaan, dan kerja sama. Pernyataan ini juga dibuktikan pada deskripsi variabel keterlibatan kerja bahwa tanggapan responden mengenai variabel keterlibatan kerja yaitu pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan ikut berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, kemudian pegawai juga turut andil dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh instansi diluar dari pekerjaan, selanjutnya pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan juga bekerja sama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat. Sethi (2018) menyatakan bahwa seorang yang tidak terlibat atau tidak 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.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jackson (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paryati (2019) Yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini variabel kepemimpinan transformasional diukur menggunakan indikator pengaruh yang ideal, stimulasi intelektual, kepedulian secara perorangan, motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini variabel yang diukur

menggunakan indikator, partisipasi kerja, keikutsertaan dan kerja sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan.

Saran dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah disimpulkan di atas, dengan harapan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik. Maka penulis memberikan beberapa masukan sebagai berikut.

DARTAR PUSTAKA

- Albana, H. (2018). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di Pt. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 210–219.
- Alexander, S. S., D, K. S. & Artha, W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.8 : 3103-3132
- Amir, M. F. (2015) *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arimby, E. (2018). “*Pengaruh Kopensasi Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pt. Leo Utama Motor*”. Skripsi Tidak Diterbitkan. Batam: Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Bobo, J. (2019). ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi’, *Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma*.
- Briyan, C. P., D, T, W., & Jun, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Intrinsik E-Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 9 No. 3,
- Cesário, F. And Chambel, M. J. (2019). ‘Linking Organizational Commitment And Work Engagement To Employee Performance’, *Knowledge And Process Management*, 24(2), Pp. 152–158. Doi: 10.1002/Kpm.1542.
- Chin, W. W. (2018). The Partial Least Square Aproachto Structurl Equation Modeling. *Modern Methodsfor Business Research*, 293,336.
- Fu, C. S. (2019). The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the media tingeffect of psychologi calcapital. *Turkish Online Journalof Educational Technology*, 14(3), 145–156.
- Gheisari, F., S, A., & Derakhshan, R. (2018). Explaining the relationship between organizational climate, Organizational commitment, Job invelvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan gas company, *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 5(20), 2986-2996. <http://doi.org/10.590/mjss.2018.v5n20p2986>
- Ghozali. (2017). *Structyral Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)* (Ghozali (ed.); 4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, E. A. (2017). Current approaches for assessing convergent and discriminant validity with SEM: Issues and solutions. *In Academy of management proceedings* (Vol. 2017, No. 1, p. 12706). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

- Heimerer, K. (2019). 'Transformasional and Transaction Leadership Style on Employee Performance', *international Journal of and Social Science Invention*, 8 (11), pp. 46-58.
- Imran, R. *Et Al.* (2012). 'How To Boost Employee Performance: Investigating The Influence Of Transformational Leadership And Work Environment In A Pakistani Perspective', *Middle East Journal Of Scientific Research*, 11(10), Pp. 1455–1462. Doi: 10.5829/Idosi. Mejsr. 2012.11.10.741.
- Wibowo. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6 (10): 1-15.
- Widyacahya, F., & Wulandari, R.D. (2018). Pengaruh pengawasan dan kondisi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6 (1), 21-26.
- Yudi, M, B, P, & Afriyadi, C. (2017). "Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagment) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang", *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*.
- Yuki, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta: Indeks
- Yuna M, M, Dan Welven A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.
- Yupiter, G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 16 (1a)*
- Zeijen, M. E. L., P, B, A. B., & Van, G, B. R., (2020). Dyadic Support Exchange And Work Engagement: An Episodic Test And Expansion Of Self-Determination Theory. *Jurnal Of Occupational And Organizational Psychology*, 93(3), 687-711.