



Pengaruh Transformasional Leadership, Dan Psycologi Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan Di Kota Salatiga

Darwati

Program Studi Manajemen, STIE AMA Salatiga

Abstract

Received: 02 Januari 2024

Revised : 09 Januari 2024

Accepted: 17 Januari 2024

World economic growth experienced a downward correction. High inflation and declining economic growth are predicted to experience a global recession in 2023. It threatens companies to go bankrupt, and companies are forced to streamline operational costs with the psychology and performance of employees. In addition, Indonesia is entering the 5.0 revolution era and a transitional period from the co-19 pandemic. The troubles on the way to be tested are the impact of transformational leadership and the psychology of capital on work engagement among Company employees in Salatiga City.

The purpose of this study was to study the effect of transformational leadership and the psychology of capital on work engagement among company employees in Salatiga City. The benefit of this research is to expedite the company's operational activities in dealing with an economic recession, adjusting the transitional environment after the Covid-19 pandemic.

This scientific study was conducted on the workforce working in the City of Salatiga based on the Central Bureau of Statistics for the City of Salatiga, totaling 103,979 people. The sampling method uses a probabilistic sampling method, which equates the probability that each element (member) of the population will be selected as a member of the sample. Sampling using simple random sampling, namely taking members of the sample and population is done randomly without paying attention to the layers in the population. Sampling was carried out in the study using calculations with the Slovin formula with a total sample of 100 employees. The data analysis technique to answer the research hypothesis uses the Smart Partial Least Square (PLS) tool. The output of this research is a Sinta 5 accredited journal or National Seminar Call for Paper.

Keywords: *Transformational leadership; psycologi capital; work engagement*

(*) Corresponding Author: 2020101044@student.stieama.ac.id

How to Cite: Darwati. (2024). Pengaruh Transformasional Leadership, Dan Psycologi Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan Di Kota Salatiga. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10521277>

PENDAHULUAN

Pada saat ini ekonomi global dinilai sedang tidak baik-baik saja, pertumbuhan ekonomi dunia menurun. Untuk tahun 2022, World Economic Outlook IMF memproyeksikan 3,2% diperkirakan ditahun yang akan datang pertumbuhan ekonomi dunia semakin menurun dikisaran 2,7%. Tingginya inflasi dan penurunan pertumbuhan ekonomi, pertanda keadaan pekonomian duniasedang tertekan. (Nurhuda,2022)

Kontraksi bisnis akibat kekurangan investasi karena langkanya pendanaan eksternal mengancam perusahaan jatuh bangkrut, akibat penurunan penjualan yang berimbas pada pendapatan perusahaan. Sehingga turut memaksa perusahaan untuk memperampingkan biaya operasional hingga terpaksa untuk melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran untuk mengefisiensi biaya pegawai. (Bhima,2022)

Pandemi covid banyak megakibatkan pelaku usaha dan perusahaan menutup usaha secara sementara bahkan permanen akibat kebijakan *psical social distancing*

untuk memutus rantai penularan, termasuk Kota Salatiga. Dari 633 responden menunjukkan 17,5 karyawan laki-laki dan 12 persen respon perempuan mengalami PHK akibat penutupan tempat kerja secara sementara /tetap. (Priyantomo,2021)

Kepemimpinan merupakan aspek yang berperan besar dalam pengembangan dan kemajuan organisasi. Pada gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin memberikan ruang kepada setiap individu anggotanya untuk mencari dan mengasah berbagai skill yang diperlukan dalam dunia kerja. Tujuannya agar karyawan mampu berkembang menjadi individu yang lebih kreatif dan inovatif dalam mencari solusi ketika menyelesaikan permasalahan yang ada. Supaya setiap individu bisa turut andil terhadap seluruh permasalahan yang terdapat kaitannya dengan keberlangsungan kegiatan perusahaan. sehingga nantinya dapat menciptakan individu anggota yang memiliki tingkat kepuasan kerja serta mempunyai komitmen diri yang tinggi. Efek lainnya yang dapat timbul adalah mampu menciptakan suatu budaya dan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, efektif, juga efisien bagi seluruh anggota pada suatu organisasi. (Armansyah,2020)

Penelitian Suhariato, menunjukkan *work engagement* dipengaruhi *psychological capital* disimpulkan terdapat kecenderungan seseorang yang mempunyai *psychological capital* tinggi pada dirinya akan cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi pula. Keterikatan kerja juga diakibatkan modal psikologis pekerja dengan tumbuhnya kepercayaan diri. (Hariyadi,2019)

Work engagement dikatakan sebagai kondisi mental seorang karyawan saat merasa larut, berenergi, dan antusiasme terhadap pekerjaan. (Bakker, 2017). *Work engagement* juga dikatakan sebagai *employee engagement*, dimana keadaan pikiran seseorang yang positif dan kepuasan terhadap pekerjaan yang diawali melalui *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi) juga *absorption* (penyerapan). (Schaufeli dan Bakker,2020)

Menurut data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Salatiga pada tahun 2020 Jumlah angkatan kerja di Kota Salatiga sebesar 110.256 dan pada tahun 2021 menjadi sekitar 112.124 jiwa. Jadi selama kurun waktu 2020–2021 terjadi kenaikan jumlah penduduk yang masuk dalam angkatan kerja sebesar 1,69 persen. (Satriono,2021)

Sehingga dapat disimpulkan diperlukan adanya pengembangan tingkat *work engagement* supaya nantinya individu karyawan mampu memaknai pekerjaan dan diperlukan penerapan pola kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi banyak factor salah satunya *transformasional leadership* dan *psikologi capital*. Permasalahan yang akan diteliti bagaimana pengaruh *transformasional leadership*, dan *psikologi capital* terhadap *work engagement* pada karyawan Perusahaan di Kota Salatiga. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu berusaha untuk melakukan kajian tentang bagaimana pengaruh *transformasional leadership*, dan *psikologi capital* terhadap *work engagement* pada karyawan Perusahaan di Kota Salatiga. Hal yang utama dari penelitian ini adalah nanti bisa membantu perusahaan memperlancar kegiatan disaat isu resesi ekonomi benar terjadi dan masa transisi pasca adanya pandemi covid 19.

TELAAH PUSTAKA

Transformasional Leadership

Transformasional leadership merupakan suatu gaya kepemimpinan yang bertolak belakang dengan gaya kepemimpinan yang mempertahankan status quo atau sering dikatakan sebagai kepemimpinan anti perubahan. Pada gaya kepemimpinan ini dikatakan kepemimpinan yang sejati dikarenakan setiap pekerja benar-benar bekerja menuju sasaran tujuan dan setiap tindakan yang dikerjakan mengarahkan organisasi/perusahaan kepada target tujuan yang belum pernah diperoleh sebelumnya. (Andriani, Kesumawati, & Kristiawan, 2018)

Menurut Bahasa, gaya kepemimpinan yang modern adalah penerapan pemimpin dengan gaya transformasional: dimana pemimpin memiliki sifat yang berani, penuh percaya diri, tidak takut mengambil risiko, memiliki charisma yang menawan, memiliki kemauan yang keras, dan mampu menjadi pusat pimpinan untuk menarik anggota untuk tujuan mereka. pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi dan memotivasi bagi pengikut mereka untuk terus melakukan inovasi untuk berubah dan berkembang menjadi lebih baik untuk kebaikan atau keburukan. (O'Reilly & Chatman, 2020)

Psychologi Capital

Kontribusi Psychological capital pada work engagement pada suatu karyawan sebesar 34.1% yang dapat diartikan bahwasannya memiliki hubungan positif yang signifikan. Sehingga 65.9% sisanya dipengaruhi oleh factor luar lainnya, yang mampu meningkatkan adanya psychological well-being. Selain itu adanya work engagement terdapat hubungan positif yang lemah. Semakin tingginya tingkat suatu persepsi di suatu organisasi maka akan menciptakan adanya keterikatan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. (Kimberly dan Utoyo (2013))

Pengaruh *psicologi capital* dan *work engagement* menunjukkan bahwasannya setiap seseorang yang memiliki *psicologi capital* yang nantinya memiliki kecenderungan akan *work engagement* yang tinggi pula. Modal *psicologi* pada diri seseorang memiliki pengaruh kekuatan pada keterikatan kerja/*work engagement* yang tinggi pula. (Suharianto dan Effendy (2015))

Work Engagement

Menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara work engagement dan disiplin kerja yang ditunjukkan dengan naiknya koefisien product moment. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya work engagement berpengaruh pada tingginya angka kedisiplinan kerja karyawan. (Hanggani,2017)

Hipotesis Pengaruh Transformasional Leadership terhadap Work Engagement

Setiap pemimpin memiliki karakteritik dan cara memimpin yang berbeda, kepemimpinan transformasional dapat dikatakan efektif digunakan. Dimensi kepemimpinan transformasional memiliki keterikatan pada work engagement disetiap perusahaan. Kepemimpinan transformasional diperlukan kaitan keterlibatan kerja karena mampu meningkatkan work engagement melalui penyediaan ruang untuk memfasilitasi karyawan dalam menggali potensi diri mereka, sehingga akan mampu memenuhi kebutuhan perusahaan. Selain itu, proses penalaran emosional melalui coaching yang mampu menyalurkan energi positif

secara sisi emosional dalam melakukan interaksi mereka antar rekan kerja dan pelanggan. (Balwant, 2019)

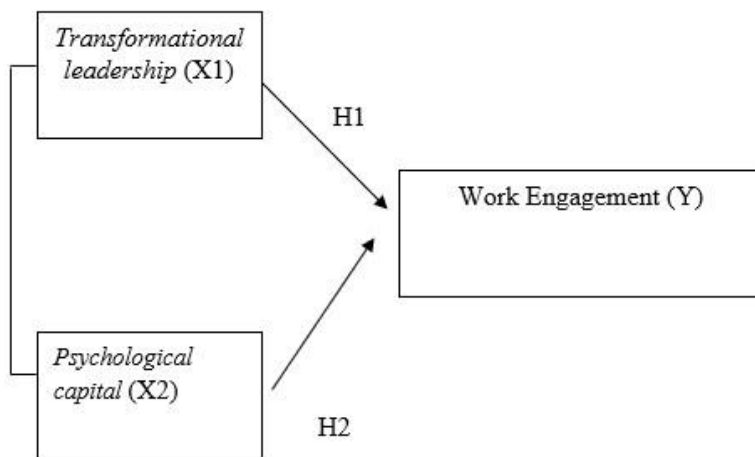
H1: *Transformasional leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Pengaruh Psychologi Capital terhadap Work Engagement

Keterikatan kerja perusahaan dipengaruhi beberapa faktor salah satunya psikologis yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, hal dipengaruhi kekuatan dimensi keterikatan kerja. Selain itu, optimisme mempunyai andil besar dalam keterlibatan kerja. Apabila tempat kerja berbeda nantinya akan menunjukkan hasil keterkaitan yang berbeda dengan korelasi antara *psychologi capital* terhadap *work engagement*. Dengan kata lain ada hasil berbeda-beda yang perlu adanya penelitian lanjutan. (Ferreira,2015)

H2: *Psychologi capital* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Model Penelitian



METODO PENELITIAN Definisi Konsep dan Definisi Operasional Tabel 1. Definisi Konsep, Operasional & Pengukuran Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator	Skala
	<i>Transformasional leadership</i> (X1)	<p><i>Transformasional leadership</i> memberikan pengaruh terhadap perilaku pada di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, menambah motivasi diri, menjadi faktor penentu kinerja adanya konflik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karisma (<i>idealized influence</i>) sikap, persepsi, dan 2. Dorongan intelektual (<i>intellectual stimulation</i>) 3. Interes/minat pribadi (<i>individualized consideration</i>) 4. Motivasi inspirai (<i>inspiratiobal Motivation</i>) didalam organisasi. 	Skala Likert

Fitriani, I., et al. 2020

Psikologi Capital melakukan pengembangan kondisi psikologis positif yang mampu menekankan kepercayaan, optimisme, harapan, 1. Harapan (*hope*) Skala
Psikologi Capital dan ketahanan, sehingga terdapat 2. Optimisme (*optimism*)
 Likert
 (X2) hubungan dengan emosi, rasa 3. Resiliensi (*resilience*)
 1-5 gembira,
 mengontrol dan dampak 4. Pengaruh pribadi (*Self efficacy*) pada lingkungan sejalan keinginan juga
 kemampuan setiap individu karyawan. Selain itu dapat
 membantu individu karyawan dalam menjalani
 kehidupan sehari-hari. (Riyadi, 2021)

1. Semangat (*vigor*)
 2. b. Tingkat energi dan stamina
 3. karyawan
 Kesungguhan dalam bekerja,
 Kegigihan dan ketekunan
 Dedikasi (*dedication*) Skala
 a. Pengorbanan tenaga, Likert
 pikiran dan waktu 1-5
 b. Rasa penuh makna
 c. Antusiasme
 d. Kebanggaan
 Pengabdian (*absorption*) a.
 konsentrasi,
 keserius,
 menikmati pekerjaan
3. *Work engagement* merupakan suatu penghayatan individu karyawan berdasarkan atas tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam wujud melalui inisiatif diri, upaya usaha, dan semangat kegigihan yang terfokus pada tujuan organisasi. (Siswono, 2016)

Jenis dan Sumber Data

pada penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer, dimana data ini dikumpulkan melalui kegiatan wawancara atau melakukan penyebaran kuisioner. (Ghozali, 2018). Penyebaran kuisioner penelitian ini diberikan kepada angkatan kerja yang berada dan bekerja di Kota Salatiga yang merupakan sampel dari penelitian ini.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang dipakai dalam penelitian ini ialah angkatan kerja yang berada dan bekerja di Kota Salatiga berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik Kota Salatiga yang berjumlah sebanyak 103.979 orang. Pada penelitian ini, peneliti hanya akan menggunakan sampel dari populasi yang ada. Sampel ialah subset dari suatu populasi, yang terdiri atas beberapa anggota populasi. Subhimpunan tersebut diambil karena terdapat banyak kasus yang tidak memungkinkan pemeriksaan seluruh anggota populasi, sehingga terbentuk perwakilan populasi (Augusty, 2018). Pengambilan sampel pada kegiatan penelitian ini memakai rumus Slovin. (Sujarweni, 2015)

N

$$n = 1 + \frac{N(e)^2}{1 - (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

$N =$ Jumlah Populasi (103.979)

$e =$ Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%) maka,
103.979

$$n = 1 + \frac{103.979}{(0,1)^2} = 99,9 (100)$$

Metode yang dipakai pada pengambilan sampel yaitu memakai metode probabilistik sampling, yaitu merupakan sebuah metode pengambilan sampel dengan melakukan penyamaan kemungkinan disetiap elemen (anggota) tempat populasi yang akan dipilih sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel menggunakan pengambilan sampel acak secara sederhana, yaitu pengambilan sampel secara acak dari anggota sampel dan populasi yang ada, tanpa memperhatikan suatu strata dalam populasi. Metode ini dilakukan ketika anggota populasi dianggap homolog. (Sujarweni, 2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Masa Kerja	Jumlah	Usia	Jumlah
Perempuan	65	SMA Sederajat	65	<5 tahun	60	<21 tahun	19
Laki-laki	35	DIII	2	5-10 tahun	20	21-30 tahun	56
		S1	33	11-15 tahun	12	31-40 tahun	15
				16-20 tahun	2	41-50 tahun	7
				>20 tahun	6	>50 tahun	3
Total	100	Total	100	Total	100	Total	100

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 35 responden dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 65 responden dengan. Berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA / Sederajat sebanyak 65 responden, responden dengan tingkat pendidikan terakhir, responden dengan tingkat Pendidikan terakhir DIII sebanyak 2 responden, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 / Sarjana sebanyak 33 responden. Jumlah responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 60 responden, responden dengan masa kerja selama 5 - 10 tahun sebanyak 20 responden, responden dengan masa kerja selama 11 - 15 tahun sebanyak 12 responden, responden dengan masa kerja selama 16 - 20 tahun sebanyak 2 responden dan responden dengan masa kerja selama lebih dari 20 tahun sebanyak 6 responden. Berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia kurang dari 21 tahun sebanyak 9 responden, responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 56 responden, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 15 responden, responden dengan usia kurang dari 41-50 tahun sebanyak 7 responden, dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 responden.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Transformasional Leadership		r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
No	Indikator Pertanyaan				
1	Indikator 1	0.786	0.1966	0.000	Valid
2	Indikator 2	0.885	0.1966	0.000	Valid
3	Indikator 3	0.754	0.1966	0.000	Valid
4	Indikator 4	0.875	0.1966	0.000	Valid
Psychologi Capital		r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
No	Indikator Pertanyaan				
5	Indikator 1	0.767	0.1966	0.000	Valid
6	Indikator 2	0.795	0.1966	0.000	Valid
7	Indikator 3	0.801	0.1966	0.000	Valid
8	Indikator 4	0.795	0.1966	0.000	Valid
Work Engagement		r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
No	Indikator Pertanyaan				
9	Indikator 1	0.815	0.1966	0.000	Valid
10	Indikator 2	0.765	0.1966	0.000	Valid
11	Indikator 3	0.822	0.1966	0.000	Valid
12	Indikator 4	0.573	0.1966	0.000	Valid
13	Indikator 5	0.866	0.1966	0.000	Valid
12	Indikator 5	0.835	0.1966	0.000	Valid
13	Indikator 5	0.848	0.1966	0.000	Valid
14	Indikator 5	0.871	0.1966	0.000	Valid
15	Indikator 5	0.844	0.1966	0.000	Valid
16	Indikator 5	0.838	0.1966	0.000	Valid

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2023

Hasil uji validitas dari *Transformasional Leadership*, dan *Psychologi Capital Terhadap Work Engagement* di atas pada tampilan *output* SPSS terlihat bahwa pada korelasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk (pertanyaan) menunjukkan hasil yang signifikan dan hitung lebih besar daripada r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Jadi dapat disimpulkan masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Ketentuan	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Transformasional Leadership (X1)</i>	> 0.700	0.845	Reliabel
<i>Psychologi Capital (X2)</i>	> 0.700	0.790	Reliabel
<i>Work Engagement (Y)</i>	> 0.700	0.937	Reliabel

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk indikator-indikator dari seluruh poin total pertanyaan dari *Transformasional Leadership*, *Psychologi Capital*, dan *Work Engagement* bahwa *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha* yang ditentukan yaitu lebih besar (> 0.70). Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel tersebut adalah reliabel.

Deskripsi Hasil Penelitian Tabel 5. Tanggapan Responden dari Variabel *transformasional Leadership*

No	Pernyataan	STS	Skala TS N	S	SS	Jumlah	Skor	Kriteria
1	Pimpinan Saya memiliki pendirian yang kuat dalam memimpin perusahaan dan mengantisipasi isu resesi ekonomi 2023.	3	2 33	42	20	100	374	Tinggi
2	Dalam menghadapi isu resesi ekonomi 2023, Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide atau masukan untuk melakukan pekerjaan.	3	10 32	37	18	100	357	Tinggi
3	Pimpinan mengajarkan saya untuk lebih berkembang dan berprestasi walaupun resesi ekonomi menjadi isu di perusahaan.	3	2 19	51	25	100	393	Tinggi
4	Pemimpin mampu memberikan saya dorongan semangat dalam bekerja dan menghadapi isu resesi ekonomi 2023	3	5 19	45	28	100	390	Tinggi
	Rata-rata					100		Tinggi

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2023

Tabel 6. Tanggapan Responden dari Variabel *Psychologi Capital*

No	Pernyataan	ST	T	Skala		S	Jumla	Skor	Kriteri
				S	N				
1	Saya menaruh harapan tinggi pada perusahaan/instansi tempat saya bekerja, karena memiliki masa depan yang menjanjikan dan terhindar dari isu resesi ekonomi 2023	3	7	2	3	28	100	382	Tinggi
2	Saya memiliki pikiran positif, bekerja keras, tidak mudah menyerah dalam mencapai impian dan menghadapi tantangan resesi 2023	0	4	11	4	39	100	420	Tinggi
3	Saat bekerja, Saya mampu menghadapi, mencegah, dan menghilangkan dampak dari adanya isu resesi 2023	1	2	3	4	17	100	374	Tinggi
4	Saat bekerja Saya yakin mampu mengatasi situasi akibat Isu resesi 2023, percaya diri, dan mampu memotivasi rekan kerja Saya	0	5	4	3	16	100	365	Tinggi
	Rata-rata						100	287,6	Tinggi

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2023**Tabel 7. Tanggapan Responden dari Variabel *Work Engagement***

No	Pernyataan	Skala			Jumlah	Skor	Kriteria
		SS	S	TS			

1	Saya memiliki energi dan stamina tinggi ketika bekerja walaupun ada isu resesi ekonomi 2023	0	4	25	47	24	100	391	Tinggi
2	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan walaupun ada isu resesi ekonomi 2023	0	1	17	52	30	100	411	Tinggi
3	Saya bekerja dengan gigih dan tekun walaupun ada isu resesi ekonomi 2023	0	1	20	52	27	100	405	Tinggi
4	Disaat isu resesi ekonomi 2023 muncul, Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	4	10	35	37	14	100	347	Tinggi
5	Walaupun ada isu resesi ekonomi 2023, pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi perusahaan.	1	4	23	53	19	100	385	Tinggi
6	Walaupun ada isu resesi ekonomi 2023, Saya tertarik dengan pekerjaan yang saya kerjakan	1	1	29	47	22	100	388	Tinggi
7	Walaupun ada isu resesi ekonomi 2023, Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	2	20	54	24	100	400	Tinggi
8	Saya bekerja dengan penuh konsentrasi walaupun isu resesi ekonomi 2023 muncul	1	0	24	48	27	100	400	Tinggi
9	Saya serius dalam mengerjakan pekerjaan walaupun ada isu resesi ekonomi 2023.	0	3	22	48	27	100	399	Tinggi

10	Walaupun ada isu resesi ekonomi 2023, Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan	0	2	22	51	25	100	399	Tinggi
Rata-rata							100	266,6	Tinggi

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2023 Keterangan :

Teknik skoring yang dilakukan dalam *research* ini menggunakan skala likert dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 4, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus berikut :

$$\text{Skor} = (F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5) \text{ Dimana:}$$

F1: adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dan skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

F2: adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

F3: adalah frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

F4: adalah frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

F5: adalah frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan Rumus:

- Jumlah Responden : 100 Responden
- Skor tertinggi (Jumlah Responden x 5 (Sangat Setuju)) = 500
- Skor terendah (Jumlah responden x 1 (Sangat Tidak Setuju)) = 100
- Range (R) = (Skor Tertinggi – Skor Terendah) = 400
- Interval (I) = (Range/4(Skala Likert)) = 400/5 = 80

Maka angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 100 hingga 400 dengan rentang sebesar 300, tanpa angka 0. Dengan menggunakan kriteria 4 kotak, maka rentang sebesar 300 dibagi 4 akan menghasilkan rentang sebesar 75 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai skor (Augusty,208) yaitu:

-	Nilai Skor 100-180	=Sangat Rendah
-	Nilai Skor 181-260	= Rendah
-	Nilai Skor 261-340	= Sedang
-	Nilai Skor 341-420	= Tinggi

- Nilai Skor 421-500 = Sangat Tinggi

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	10.304	2.488		4.141	.000
Transformasional Leadership	.225	.155	.111	1.451	.150
Psychologi Capital	1.657	.179	.709	9.246	.000

a. Dependent Variable: Blended Learning

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa hasil estimasi model regresi dan hasil pengujian statistik adalah sebagai berikut: $Y = 10.304 + 0.225X_1 + 1.657X_2 + e$

1. Bahwa variable *Transformasional Leadership* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0.225 dengan nilai signifikansi sebesar 0,150. Hal ini menunjukkan bahwa variable *Transformasional Leadership* tidak berpengaruh pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Transformasional Leadership* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* **TIDAK TERIMA**.
2. Bahwa variabel *Psychologi Capital* memiliki koefisien regresi negatif yaitu sebesar 1.657 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Psychologi Capital* berpengaruh positif pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Psychologi Capital* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* **DITERIMA**

Uji Statistik (F)

Tabel 10. Hasil Uji Statistik (F) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2360.934		1180.467	73.128	0.000 ^a
Residual	1565.816	97	16.142		
Total	3926.750	99			

a. Predictors: (Constant), Psychologi Capital Transformasional Leadership

b. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji statistik F adalah 73.128 dan nilai signifikannya adalah 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan variabel *independent* yaitu *Transformasional Leadership* dan *Psychologi Capital* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu *Work Engagement* karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Hasil uji statistic (f) disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini baik.

Uji Statistik (t)

Tabel 11. Hasil Uji Statistik (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.304	2.488		4.141	.000
	.225	.155	.111	1.451	.150
	1.657	.179	.709	9.246	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji statistik t adalah variabel *transformasional leadership* nilai t sebesar 1,451 dengan signifikansi 0,150. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel *transformasional leadership* tidak dapat diterima karena taraf signifikansinya diatas 0,05 dan bernilai positif. Sedangkan untuk variabel *Psychologi Capital* nilai t sebesar 9,246 dengan

signifikansi 0,000 dapat diterima karena taraf signifikansinya masih dibawah 0,05 dan bernilai positif.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,775 ^a	0,601	0,593	4,018

b. Predictors: (Constant), Psychologi Capital Transformasional Leadership

c. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data *primer* yang diolah, 2023

Nilai koefisien determinasi (R²) pada tabel 8 menunjukkan nilai Adjusted R² sebesar 0,593. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel terikat (*dependent*) yaitu *Work Engagement* dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari *Transformasional Leadership* dan *Psychologi Capital* sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pada hasil pengujian hipotesis yang dilakukan memperlihatkan bahwa secara statistik *Transformasional leadership* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Pengaruh *Transformasional leadership* terhadap *work engagement* memiliki nilai probability sebesar 0,150 > 0,05. Yang berarti *Transformasional leadership* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan perusahaan di Kota Salatiga. Sehingga hasil ini dapat dikatakan tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dipenelitian ini. Hal ini disimpulkan walaupun semakin tinggi maupun rendah suatu *Transformasional leadership* maka tidak memberikan pengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan perusahaan di Kota Salatiga.

Penelitian ini mendukung penelitian Gozukara & Simsek (2015) yang mengatakan bahwa *Transformasional leadership* tidak memiliki berpengaruh pada keterikatan kerja karyawan. Ini menunjukkan walaupun semakin tinggi *Transformasional leadership* dilakukan tidak akan memberikan pengaruh apapun terhadap keterikatan kerja/*work engagement* karyawan.

Selain itu dari hasil dari jawaban responden yang diperoleh, hasil penyebaran kuisioner mendapatkan temuan bahwa dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan pemimpin perusahaan bagi karyawan baik memberikan prestasi maupun memberikan masukan tidak mempengaruhi *work engagement* kesungguhan dalam pekerjaan dan tidak mempengaruhi lembur dalam jam kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Husain Hariyadi (2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif juga signifikan dari *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan perusahaan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi perkembangan positif pada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Perkembangan positif karyawan di sini dapat membantu meningkatkan motivasi yang terjadi pada setiap individu karyawan yang mampu melaksanakan

tugas, mencari alternative maupun inovasi guna memperoleh tujuan, dan mempertahankan diri jika masa terpuruk terjadi. Selain itu juga menimbulkan *work engagement* setiap individu yang menjadi kemampuan dalam mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya.

Hasil dari jawaban responden dari penyebaran kuesioner mendapatkan temuan bahwa pimpinan mengajarkan untuk lebih mengenali potensi dan mengembangkan potensi juga motivasi diri untuk mencapai tujuan dan meningkatkan prestasi individu karyawan. Sehingga terdapat pengaruh pada individu karyawan yang memotivasi diri dengan segenap hati untuk tetap bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan walaupun beredar isu mengenai resesi ekonomi 2023. Hal yang perlu diperhatikan kembali, pimpinan dalam penerapannya perlu memberikan wadah dan kesempatan kepada karyawan agar setiap individu memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide, saran juga masukan untuk melakukan inovasi perubahan pada pekerjaan. Sehingga memicu munculnya ketidak sediaan pada individu untuk bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaan pada munculnya isu resesi 2023.

Dari hasil jawaban responden yang diperoleh mendapatkan temuan bahwasannya seorang pimpinan akan mengajarkan anggotanya untuk lebih berkembang dan berprestasi sehingga berpengaruh pada karyawan tetap bekerja secara efektif dan bahagia dalam menjalankan pekerjaan. walaupun ada isu resesi ekonomi 2023. Hal yang perlu diperhatikan, pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide atau masukan untuk melakukan pekerjaan sehingga berpengaruh pada karyawan kurang mempunyai variasi pekerjaan, kurang pengalaman, dan kurang memperdulikan kemajuan perusahaan serta rekan kerja walaupun saat ini muncul isu resesi ekonomi 2023.

Hasil dari jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan temuan bahwa karyawan tetap bekerja secara efektif dan bahagia dalam menjalankan pekerjaan sehingga berpengaruh pada karyawan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan walaupun ada isu resesi ekonomi 2023. Hal yang perlu diperhatikan, karyawan kurang mempunyai variasi pekerjaan, kurang pengalaman, dan kurang memperdulikan kemajuan perusahaan serta rekan kerja sehingga berpengaruh pada karyawan tidak bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun isu resesi ekonomi 2023 muncul.

Hasil dari jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner mendapatkan temuan bahwa pimpinan mengajarkan untuk lebih berkembang dan berprestasi menjadikan karyawan tetap bekerja secara efektif dan bahagia dalam menjalankan pekerjaan serta berpengaruh pada karyawan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan walaupun ada isu resesi ekonomi 2023. Hal yang perlu diperhatikan, pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide atau masukan untuk melakukan pekerjaan sehingga menjadikan karyawan kurang mempunyai variasi pekerjaan, kurang pengalaman, dan kurang memperdulikan kemajuan perusahaan serta rekan kerja dan berpengaruh pada karyawan tidak bersedia untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun isu resesi ekonomi 2023 muncul.

KESIMPULAN

Melalui analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwasannya *transformasional leadership* secara statistic tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Sedangkan *psychologi capital* secara statistic terdapat pengaruh positif terhadap *work engagement*. Keterbatasan maksimal yang dapat ditolerir dalam kegiatan penelitian ini adalah 10% yang menyebabkan sampel belum optimal. Saran untuk penelitian selanjutnya agar mencari objek penelitian lain dan meningkatkan jumlah sampel yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhityo Adya dan Michellia Olga. (2022). Ancaman Resesi Di Depan Mata, Perusahaan Dianjurkan Hindari Lakukan PHK. *ALUDI JURNAL*
- Miraza Hassan. (2019). Seputar Resesi dan Depresi Bachtar. *Jurnal Ekonomi KIAT* Vol. 30, No. 2.
- Aidinil Zetra. Tanpa tahun. *Gaya Kepemimpinan (BahanBacaan Kuliah Kepemimpinan Politik)*. Padang : Magister Ilmu Politik Universitas Andalas
- Imara, F. (2019). **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**. Universitas Brawijaya Malang
- Arifud Opan. (2020). **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL DENGAN KINERJA (The Effect Transactional - Transformational Leadership Style Perception and Performance)**. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 3,
- Suheryanto, P. P., Hatta, M, I. (Pengaruh Psychological Capital terhadap Work engagement pada Karyawan Milenial. Bandung Conference Series: Psychology Science Volume 2, No. 1, Tahun 2022, Hal: 293-301
- Aziz, F, A , Raharso, S. (tanpa tahun). **Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket**. IRWNS POLBAN
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Binekasri, Romys. “PHK Diera Transformasi Dimulai?”
<https://www.cnbcindonesia.com/market/20221122165550-17-390262/phk-diera-transformasidimulai>. Diakses 10 Januari 2023.
- Larasati, P. H. G., Srimulyani, V. A., & Farida, F. A. (2022). **PERAN MEDIASI MEANING IN WORK DAN PERSONAL RESOURCES PADA PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP WORK ENGAGEMENT**. *Among Makarti*, 15(2).

- Muhammad Husain Hariyadi.(2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *EJurnal Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Suharianto, Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement. *EJurnal universitas katolik widya mandala Surabaya. Jurnal Experientia*, 3(2), 23–34
- Satriono. (2022a). PROFIL KETENAGAKERJAAN KOTA SALATIGA : Hasil Sakernas Agustus 2021. In B. P. S. K. Salatiga (Ed.). *SALATIGA*.
- Satriono. (2022b). Statistik Daerah Kota Salatiga 2022. In B. K. Salatiga (Ed.), (pp. 30 +viii halaman). Kota Salatiga: BPS Kota Salatiga