

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSASIONAL TERHADAP KINERJA INDIVIDU DALAM KELOMPOK DENGAN *GROUP ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ahmas Rais Habib ¹, Heru Kurnianto Tjahjono²

¹Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Habib_raiz@yahoo.co.od

²Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

herukurnianto@umy.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Individu Dalam Kelompok dengan *Group Engagement* sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kecamatan Baraka. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 107 karyawan.

Analisis data menggunakan *path analysis* dua tahap dengan bantuan program SPSS 15.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Group Engagement*. Kemudian kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan *Group Engagement* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Individu Dalam Kelompok.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, *Group Engagement* dan Kinerja Individu Dalam Kelompok

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan rumah sakit pada masa lalu hanya dipandang sebagai usaha sosial saja, tetapi di masa sekarang pengelolaan yang berbasis ekonomi dan manajemen sangat penting artinya untuk menghadapi berbagai situasi persaingan global, mengantisipasi cepatnya perubahan lingkungan dan menjaga kelangsungan usaha rumah sakit itu sendiri. Persaingan global dan perubahan lingkungan mulai nampak pada pengelolaan rumah sakit swasta multinasional. Pengelolaan rumah sakit telah berkembang pesat dan menjadikan industri yang berbasis prinsip-prinsip ekonomi dan manajemen merupakan ancaman bagi rumah sakit pemerintah maupun nasional jika tidak berusaha meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, maka manajemen rumah sakit atau pusat pelayanan kesehatan lainnya harus mampu mengoptimalkan potensi karyawan. Salah satunya dengan memaksimalkan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (dalam Sari et al., 2017) bahwa sebuah organisasi dikatakan efektif ketika dapat bekerja secara tim, sedangkan kinerja tim yang baik dapat dilihat dari interaksi yang baik antara anggotanya baik pada tingkat individu, kelompok, dan sistem organisasi tersebut akan menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan (turn over) yang rendah, komitmen organisasi yang tinggi, tercapainya kepuasan kerja serta memiliki organizational citizenship behavior.

Mahsun (dalam Wulandari dan Tjahjono, 2011) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Puskesmas Baraka adalah pusat kesehatan masyarakat tingkat kecamatan di Kabupaten Enrekang. Belum adanya rumah sakit umum menuntut puskesmas Baraka menjadi pusat kesehatan utama di tingkat kecamatan. Dengan demikian, kebutuhan pelayanan yang memadai dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang baik. Sebagaimana kita ketahui bahwa kinerja kelompok sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Jika ditinjau dari aspek geografis, maka kecamatan Baraka yang berada di kabupaten Enrekang berada di 1000-2000 m di atas permukaan laut dengan luas kecamatan 158 KM². Secara administratif kecamatan Baraka memiliki 3 kelurahan dan 12 desa yaitu; Kelurahan Baraka, Kelurahan Tomenawa, Kelurahan Balla, Desa Banti, Desa Bontongan, Desa Janggurara, Desa Kadingeh, Desa Kendenan, Desa Parinding, Desa Perangian, Desa Pepandangan, Desa Bone-Bone, Desa Salukanan, Desa Tirowali, Desa Pandung Batu.

Pergolakan internal yang menyangkut keseimbangan manajemen menarik untuk menjadi bahan kajian akademis, mengingat jumlah karyawan yang lebih dari 100 orang dengan kondisi geografis sehingga persoalan dihadapi pemimpin sedikit lebih sulit. Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menstimulus dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang memimpin dengan pertukaran sosial (transaksi).

Kahn (dalam Rich, *et al.*, 2010) engagement merupakan suatu motivasi yang berbeda dalam suatu konsep yang memberikan manfaat bagi karyawan secara penuh dari segi fisik, kognitif, dan energi emosional untuk peran kerja dari keduanya. Hubungan ini tidak hanya dilihat dari segi aspek engagement dan kinerja saja melainkan bawahan memiliki keterikatan (engagement) yang kuat dan lebih akrab satu sama lain yang berdampak kinerja karyawan.

Maka berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja individu dalam kelompok dengan *group engagement* sebagai variabel intervening.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Individu Dalam kelompok

Mahsun (dalam Wulandari dan Tjahjono, 2011) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kreitner dan Kinicki (2015) menyebutkan bahwa kelompok (*group*) adalah dua atau beberapa orang yang berinteraksi secara bebas dengan memiliki norma dan tujuan kolektif serta memiliki identitas bersama. Jika kelompok dibentuk oleh seorang manajer untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, maka kelompok tersebut disebut sebagai kelompok formal (*formal group*). Sedangkan kelompok yang dibangun untuk tujuan pertemanan, minat yang sama disebut sebagai kelompok informal (*informal group*).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas

dan rasa hormat kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan (Satriani et, al., 2012).

Robbins dan Cuolter (2010) mengemukakan bahwa tipe pemimpin transformasi (*transformational leader*) adalah pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahannya untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional dinilai lebih efektif dibandingkan kepemimpinan transaksional. Hal ini merujuk pada hasil-hasil penelitian di berbagai bidang yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki ikatan kuat dengan perputaran karyawan yang rendah serta tingkat produktivitas, tingkat kepuasan pegawai, kreativitas, pencapaian tujuan dan kesejahteraan bawahan yang tinggi.

Kepemimpinan Transaksional

Bass (dalam Tjahjono, 2004), memandang kepemimpinan transaksional sebagai sebuah pertukaran imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan. Beberapa komponen penting di dalamnya meliputi perilaku transaksional (disebut perilaku "*contingent reward*") mencakup kejelasan mengenai pekerjaan yang diminta untuk memperoleh imbalan-imbalan, penggunaan insentif dan *contingent rewards* untuk mempengaruhi motivasi. Komponen selanjutnya adalah "*active management by exception*" termasuk pemantauan dari para bawahan dan tindakan-tindakan memperbaiki untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara efektif.

Menurut Bass dan Riggio dalam Goei dan Winata, (2016) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang terjadi ketika pemimpin memberikan penghargaan atau mendisiplinkan pengikutnya, bergantung pada adekuasi performa pemimpin. Dimensi-dimensi dari gaya kepemimpinan transaksional, yaitu: (1) Imbalan bersyarat (*Conditional reward*), kondisi ini akan bersifat transaksional apa bila imbalan berupa materi seperti uang, namun bersifat transformasional bila imbalan berupa psikologis seperti pujian. (2) Manajemen dengan pengecualian aktif (*active management by exception*), adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin secara aktif mengawasi penyimpangan-penyimpangan dari standar, kesalahan-kesalahan, dan kekeliruan-kekeliruan dalam tugas-tugas pengikutnya dan mengambil langkah korektif secepatnya. (3) Manajemen dengan pengecualian pasif (*passive management by exception*).

Group Engagment

Robinowitz dan Hall (dalam Rusdiana dan Wijayanti, 2014) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai suatu *performance self-esteem contingency*, di mana menurut definisi ini keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana harga diri (*self-esteem*) individu dipengaruhi oleh tingkat performansinya ketika bekerja.

Robbins dan Coulter (2010) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja (*employee engagement*) merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerja sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasikan dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Sikap positif mereka mendorong untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah *et. al.*, (2016) tentang “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Jne Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. Demikian juga dengan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak mempengaruhi komitmen afektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Prandhan & Kumar (2015) tentang “An Empirical Investigation of Relationship among Transformational Leadership, Affective Organizational Commitment and Contextual Performance”. Penelitian ini melibatkan sebanyak 480 responden yang diambil dari para profesional yang bekerja di beberapa perusahaan teknologi informasi (TI) seluruh India. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah SPSS 18 dan AMOS 16. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari transformational leadership terhadap affective organizational commitment dan contextual performance.

Penelitian yang dilakukan oleh Insan (2017) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan” studi pada perusahaan telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menemukan (1) Kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap motivasi intrinsik. (3) Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap work engagement. (4) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5). Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap work engagement. (6). Work engagement tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Subekti (2016) dengan judul “Proses Peningkatan Keterlibatan Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (Studi Kualitatif terhadap Tenaga Perawat Unit Rawat Inap Anak di Balai

Klinik Ibu & Anak Rkz Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan model kepemimpinan direktur rumah sakit bagi perawat senior dan menengah melalui pendelegasian wewenang dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan; dan bagi tenaga perawat junior melalui memimpin melalui contoh dan penjabaran visi dan misi rumah sakit. Motivasi intrinsik tenaga perawat dalam bekerja adalah panggilan hidup dan kebanggaan dalam bekerja, sementara motivasi ekstrinsik adalah insentif, gaji, promosi jabatan, pertukaran tempat dinas, lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan antar rekan kerja yang baik. Adanya konflik yang belum terselesaikan antara direktur rumah sakit dengan tenaga perawat senior terkait ketidakpuasan dalam pembagian insentif mendorong terjadinya peningkatan keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dan lebih cocok diselesaikan dengan model kepemimpinan transaksional.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari subyek penelitian, (Hartono, 2017). Dalam hal ini, peneliti memilih untuk menggunakan populasi untuk melakukan penelitian. Total seluruh karyawan yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Baraka adalah 148 orang. Data yang diperoleh peneliti adalah data dengan menggunakan cara sensus, hal ini karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan untuk melibatkan semua populasi untuk menjadi sampel penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis jalur (*path analysis*) adalah keterkaitan hubungan/pengaruh antara variabel bebas, variabel *intervening*, dan variabel terikat dimana peneliti mendefinisikan secara jelas bahwa suatu variabel akan menjadi penyebab variabel lainnya yang bisa disajikan dalam bentuk diagram, (Noor, 2012). Hasil analisis data secara kuantitatif melalui alat bantu statistik komputer SPSS versi 11.5 *for windows*.

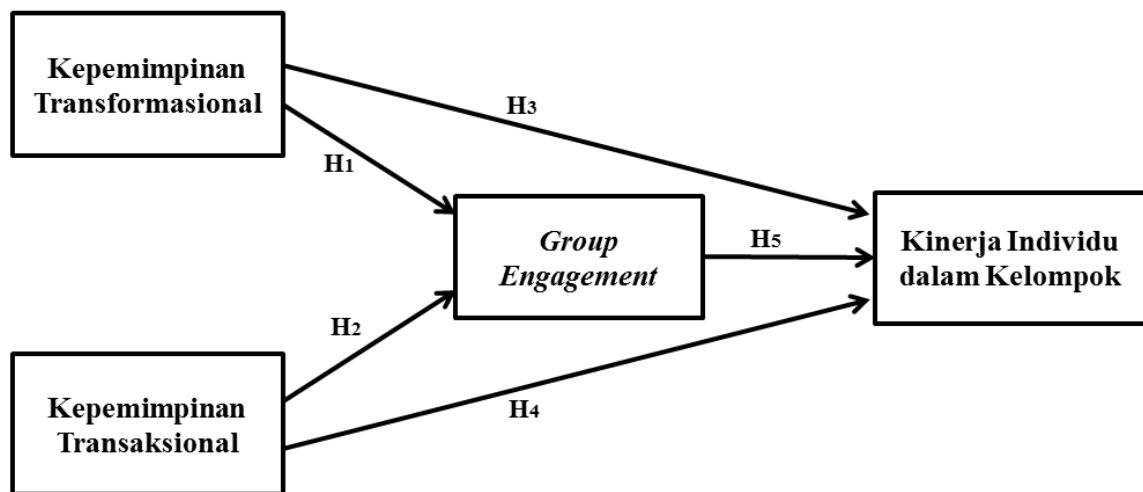
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan metode survei dengan menyebarkan kuesioner dan pengukuran data menggunakan skala Likert. Noor (2012), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan yang diberikan. Adapun pertanyaan yang diberikan berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, engagement group, dan kinerja individu dalam kelompok.

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk mengukur setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden. Dari pertanyaan yang tersedia, responden akan memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan dalam skala

Likert 1-5 untuk mendapatkan data dan dari jawaban-jawaban tersebut akan diberi skor tertentu. Total skor inilah yang akan ditafsir sebagai posisi responden dalam skala Likert. Kriteria dalam pengukuran skornya adalah sebagai berikut:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- b) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- c) Netral (N) diberi skor 3
- d) Setuju (S) diberi skor 4
- e) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap group engagement.

H2: Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap group engagement.

H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dalam kelompok.

H4: Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dalam kelompok.

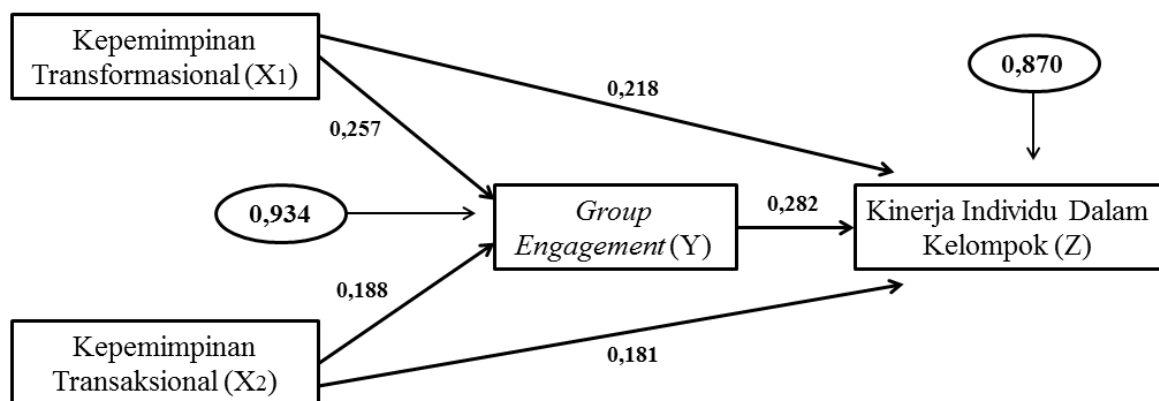
H5: Group engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dalam kelompok.

4. HASIL PENELITIAN

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, transaksional terhadap *group engagement* dan kepemimpinan transformasional, transaksional serta *group engagement* terhadap kinerja individu dalam kelompok. Berikut hasil analisis jalur:

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	t Hitung	Signifikansi
Tahap 1	Group Engagement Sebagai Variabel Dependen		
Kepemimpinan Transformasional	0,257	2,715	0,008
Kepemimpinan Transaksional	0,188	1,987	0,050
F hitung		7,485	
R		0,126	
Adjusted R Square		0,109	
Tahap 2	Kinerja Individu Dalam Kelompok Sebagai Variabel Dependen		
Kepemimpinan Transformasional	0,218	2,377	0,019
Kepemimpinan Transaksional	0,181	2,004	0,048
<i>Group Engagement</i>	0,282	3,074	0,003
F hitung		7,485	
R		0,243	
Adjusted R Square		0,221	

Tabel 1. Hasil *Path Analisis*



Gambar 2. Hasil Pengaruh

Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

- a) Variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap *Group Engagement*

$$X_1 \rightarrow Y_1 = \rho_{Y_1 X_1} = 0,257$$

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap *group engagement* secara langsung adalah sebesar 0,257 dan signifikansi pada 0,008 yang berarti **Hipotesis 1** dapat **diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,257) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap *group engagement* pada Puskesmas Kecamatan Baraka.

- b) Variabel Kepemimpinan Transaksional terhadap *Group Engagement*

$$X_2 \rightarrow Y_1 = \rho_{Y_1 X_2} = 0,188$$

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transaksional terhadap *group engagement* secara langsung adalah sebesar 0,188 dan signifikansi pada 0,05 yang berarti **Hipotesis 2** dapat **diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,188) dan nilai signifikansi sama dengan atau tidak lebih dari 0,05 ($0,05 = 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari kepemimpinan transaksional terhadap *group engagement* pada Puskesmas Kecamatan Baraka..

- c) Variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Individu dalam Kelompok

$$X_1 \rightarrow Y_2 = \rho_{Y_2 X_1} = 0,218$$

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transformasional terhadap kinerja individu dalam kelompok secara langsung adalah sebesar 0,218 dan signifikansi pada 0,019 yang berarti **Hipotesis 3** dapat **diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,218) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,019 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja individu dalam kelompok pada Puskesmas Kecamatan Baraka.

- d) Variabel Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Individu dalam Kelompok

$$X_2 \rightarrow Y_2 = \rho_{Y_2 X_2} = 0,181$$

Nilai koefisien jalur kepemimpinan transaksional terhadap kinerja individu dalam kelompok secara langsung adalah sebesar 0,181 dan signifikansi pada 0,048 yang berarti **Hipotesis 4** **diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,181) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,048 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari kepemimpinan transaksional terhadap kinerja individu dalam kelompok pada Puskesmas Kecamatan Baraka

- e) Variabel *Group Engagement* terhadap Kinerja Individu dalam Kelompok

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = \rho_{Y_2 Y_1} = 0,282$$

Nilai koefisien jalur *group engagement* terhadap kinerja individu dalam kelompok secara langsung adalah sebesar 0,282 dan signifikansi pada 0,003 yang berarti **Hipotesis 5** dapat **diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,282) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari *group engagement* terhadap kinerja individu dalam kelompok pada Puskesmas Kecamatan Baraka

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- a) Variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Individu dalam Kelompok Melalui *Group Engagement*

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\rho_{Y_1 X_1}) \times (\rho_{Y_2 Y_1}) = (0,257 \times 0,282) = 0,072$$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur $\rho_{y_1x_1}$ dikalikan dengan nilai koefisien jalur $\rho_{y_2y_1}$ menjadi $(0,257 \times 0,282) = 0,072$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung $\{(\rho_{y_1x_1}) \times (\rho_{y_2y_1})\}$ lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung $\rho_{y_2x_1}$, $(0,073 < 0,218)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dapat melalui variabel intervening yaitu *group engagement* dalam mempengaruhi kinerja individu dalam kelompok namun nilai koefisien tanpa melalui *group engagement* atau secara langsung terhadap kinerja individu dalam kelompok lebih besar.

- b) Variabel Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Individu dalam Kelompok Melalui *Group Engagement*

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\rho_{y_1x_2}) \times (\rho_{y_2y_1}) = (0,188 \times 0,282) = 0,053$$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur $\rho_{y_1x_1}$ dikalikan dengan nilai koefisien jalur $\rho_{y_2y_1}$ menjadi $(0,429 \times 0,367) = 0,053$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung $\{(\rho_{y_1x_1}) \times (\rho_{y_2y_1})\}$ lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung $\rho_{y_2x_1}$, $(0,053 < 0,181)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dapat melalui variabel intervening yaitu *group engagement* dalam mempengaruhi kinerja individu dalam kelompok namun nilai koefisien tanpa melalui *group engagement* atau secara langsung terhadap kinerja individu dalam kelompok lebih besar.

Total Pengaruh

- a) Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Individu dalam Kelompok Melalui *Group Engagement*

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = \rho_{y_2x_1} \{(\rho_{y_1x_1}) \times (\rho_{y_2y_1})\} = (0,218 + 0,072) = 0,29$$

Total pengaruh yang timbul dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja individu dalam kelompok yaitu sebesar 0,29

- b) Pengaruh variabel Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Individu dalam Kelompok Melalui *Group Engagement*

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = \rho_{Y_2 X_2} \{(\rho_{Y_1 X_2}) \times (\rho_{Y_2 Y_1})\} = (0,181 + 0,053) = 0,234$$

Total pengaruh yang timbul dari kepemimpinan transaksional terhadap kinerja individu dalam kelompok yaitu sebesar 0,234.

- c) Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap *Group Engagement*

$$X_1 \rightarrow Y_1 = \rho_{Y_1 X_1} = 0,257$$

Total pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap *group engagement* sebesar 0,257.

- d) Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap *Group Engagement*

$$X_2 \rightarrow Y_1 = \rho_{Y_1 X_2} = 0,188$$

Total pengaruh dari kepemimpinan transaksional terhadap *group engagement* sebesar 0,188.

- e) Pengaruh variabel *Group Engagement* Terhadap Kinerja Individu Dalam Kelompok

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = \rho_{Y_1 Y_2} = 0,282$$

Total pengaruh dari *group engagement* terhadap kinerja individu dalam kelompok sebesar 0,282.

- f) Pengaruh residual

1) Pengaruh variabel residual terhadap *group engagement* adalah $e_1 = 0,934$

2) Pengaruh variabel residual terhadap kinerja individu dalam kelompok adalah $e_1 = 0,870$

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			R ²	F
		Langsung	Tidak Langsung	Total		
X ₁	0,218	0,218	0,072	0,29		
X ₂	0,181	0,181	0,053	0,234		
Y ₁	0,282	0,282				
Y ₂						
e ₁	0,831					
e ₂	0,901					
X ₁ X ₂ Y ₁					0,126	7,485
X ₁ X ₂ Y ₁ Y ₂					0,243	10,998

Tabel 2. Total Pengaruh

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian dari data dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *group engagement* Puskesmas Kecamatan Baraka. Apabila kepemimpinan transformasional kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka *kinerja karyawan* akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada karyawan rendah maka *group engagement* akan menurun.
2. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap *group engagement* Puskesmas Kecamatan Baraka. Apabila kepemimpinan transaksional kepada

karyawan lebih ditingkatkan, maka *kinerja karyawan* akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan transaksional yang diberikan kepada karyawan rendah maka *group engagement* akan menurun.

3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja individu dalam kelompok Puskesmas Kecamatan Baraka. Apabila kepemimpinan transformasional kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja individu dalam kelompok akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja individu dalam kelompok akan menurun.
4. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja individu dalam kelompok Puskesmas Kecamatan Baraka. Apabila kepemimpinan transaksional kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja individu dalam kelompok akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan transaksional yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja individu dalam kelompok akan menurun.
5. *Group engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja individu dalam kelompok Puskesmas Kecamatan Baraka. Apabila *group engagement* kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja individu dalam kelompok akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila *group engagement* yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja individu dalam kelompok akan menurun.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Puskesmas Kecamatan Baraka sebagai memberikan pelatihan yang intens untuk peningkatan standar mutu pelayanan.
2. Diharapkan Puskesmas kecamatan Baraka dapat mentransformasikan visi dan misi instansi agar karyawan dapat mengaktualisasikan dalam kinerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.
3. Variabel *group engagement* dan kinerja individu dalam kelompok adalah variabel yang jarang diangkat (hampir tidak ada) dalam penelitian-penelitian terdahulu. Sehingga variabel tersebut dapat menjadi pilihan untuk diteleti dalam penelitian selanjutnya, guna untuk menambah literatur yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, K., Tjahjono, H. K., & Fauziah. (2016). "Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan JNE Banten dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *JBTI Vol. 7 No. 2*, 198-212.
- Goei, G., & Winata, W. B. (2016). "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X)". *PSIBERNETIKA Vol. 9 No. 1*, 37-53.
- Hartono, J. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis:Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman Edisi 6*. Yogyakarta: BPFE.
- Insan, A. N. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan". *JOURNAL OF BUSINESS STUDIES Vol. 2 No. 1*, 1-18.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). "Job Engagement: Antecedents and Effects and Job Performance". *Academy of Management Journal Vol. 53, No. 3*, 617-635.
- Rusdiana, E., & Wijayanti W, D. T. (2014). "Pengaruh Modal Sosial, Keterlibatan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 2 Nomor 2*, 252-536.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sari, P. K., & Soliha, E. (2016). "Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol. 3 Nomor 3*, 398-426.
- Satriani, M., Tjahjono, H. K., & Aini, Q. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul". *JMMR MUHAMMADIYAH BANTU* Vol. 1 No. 1, 1-10.
- Subekti, L. (2016). "Proses Peningkatan Keterlibatan Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja". *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2,,* 77-85.
- Tjahjono, H. K. (2004). "hubungan Budaya Organisasional, Keefektifan Organisasional dan Kepemimpinan: Telaah Perspektif Untuk Riset". *Jurnal Kompak Volume. 10*, 132-148.
- Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2015). "An Empirical Investigation of Relationship among Transformational Leadership, Affective Organizational Commitment and Contextual Performance". *Vision-The Journal of Business Perspective*, 227-235.
- Wulandari, E., & Tjahjono, H. K. (2011). "Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Perwakilan DIY". *JBTI Vol.11, No.1*, 27-44.