

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KETERLIBATAN
KARYAWAN DI PERUSAHAAN TEKNOLOGI**

Nia Ramadani¹, Sakti P. Sihombing², Febyla Bisatrio Adhel³, Maria Devlina⁴, Yeremia Prayogi⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen Sdm, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pelita Bangsa

e-mail :

niarhs780@gmail.com¹, saktisihombing690@gmail.com, bisatrioadl@gmail.com³,
devilodan0@gmail.com⁴, yeremia.prayogi@gmail.com⁵

ABSTRACT

This research aims to investigate the influence of leadership styles on employee engagement in technology companies. In the context of a dynamic and innovative business environment, effective leadership is considered crucial to enhance employee engagement, which, in turn, can positively impact organizational performance. The study will focus on various leadership styles, such as transformational, transactional, and authoritarian, to identify the relationship between the applied leadership styles and the level of employee engagement. The research methodology involves a survey using a randomly selected sample of employees from technology companies. The collected data will be analyzed using statistical techniques, such as linear regression, to assess the extent to which leadership style variables affect employee engagement variables. Furthermore, the research will explore specific aspects of leadership styles that have a significant impact on employee engagement, providing deeper insights for leaders and management in technology companies. The findings from this research are expected to contribute to both practical and theoretical understanding of the importance of leadership styles in creating a motivating and engaging work environment for employees in technology companies. The managerial implications of the research findings can assist organizational leaders in identifying areas that need strengthening in their leadership practices to enhance employee engagement and performance. Additionally, this research may lay the foundation for further studies in the fields of leadership and human resource management.

Key Words : Leadership Styles, Employee Engagement, Technology Company, Transformational, Transactional, Authoritarian, Democratic.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan di perusahaan teknologi. Dalam konteks lingkungan bisnis yang dinamis dan inovatif, kepemimpinan yang efektif dianggap krusial untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi. Penelitian ini akan fokus pada berbagai gaya kepemimpinan, seperti transformasional, transaksional, dan otoriter, untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat keterlibatan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan perusahaan teknologi yang dipilih secara acak. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti regresi linier, untuk mengevaluasi sejauh mana variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel keterlibatan karyawan. Selain itu, penelitian ini akan menggali aspek-aspek spesifik dari gaya kepemimpinan yang memiliki dampak signifikan pada keterlibatan karyawan, sehingga dapat memberikan wawasan lebih mendalam bagi pemimpin dan manajemen perusahaan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman praktis dan teoretis tentang pentingnya gaya kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan melibatkan karyawan di perusahaan teknologi. Implikasi manajerial dari temuan penelitian ini dapat membantu pemimpin organisasi untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperkuat dalam praktik kepemimpinan mereka guna meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan, Perusahaan Teknologi, Transformasional, Transaksional, Otoriter, Demokratis.

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang ditandai oleh perubahan cepat dan inovasi teknologi, peran kepemimpinan di dalam perusahaan, khususnya di sektor teknologi, menjadi semakin penting. Salah satu aspek utama yang menarik perhatian para peneliti dan praktisi manajemen adalah dampak gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan bukan hanya indikator kepuasan dan motivasi individual, tetapi juga memiliki implikasi mendalam terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan teknologi dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada cara karyawan merespon tugas-tugas mereka, berinteraksi di lingkungan kerja, dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat keterlibatan karyawan di perusahaan teknologi.

Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan teknologi telah menjadi pusat perhatian sebagai tempat kerja yang dinamis dan berorientasi pada inovasi. Namun, seiring dengan kompleksitas perkembangan teknologi, penting bagi para pemimpin perusahaan untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan mereka dapat membentuk budaya kerja dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana pemimpin di perusahaan teknologi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

Dengan menyelidiki dan memahami dinamika ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan pada teori kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia serta memberikan panduan praktis bagi pemimpin perusahaan teknologi dalam upaya meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan konsep yang telah menjadi fokus utama dalam literatur kepemimpinan. Untuk memahami dampak gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan di perusahaan teknologi, penting untuk mengeksplorasi beberapa teori kepemimpinan yang telah menjadi pijakan bagi penelitian ini. Salah satu teori yang relevan adalah teori transformasional kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bass (1985). Teori ini menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membangkitkan semangat kreativitas dan inovasi di antara karyawan. Dalam konteks perusahaan teknologi yang dipenuhi dengan dinamika dan perubahan, gaya kepemimpinan transformasional diharapkan mampu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terlibat secara emosional dan intelektual dalam mencapai tujuan bersama.

Selain transformasional, teori transaksional kepemimpinan juga relevan dalam pemahaman dampak gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan. Teori ini, yang diperkenalkan oleh Burns (1978) dan lebih dikembangkan oleh Bass (1985), menyoroti pentingnya transaksi atau pertukaran yang dilakukan antara pemimpin dan karyawan. Dalam konteks transaksional, pemimpin memberikan insentif, pengakuan, atau penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pencapaian tugas atau kinerja yang baik. Dengan cara ini, karyawan merasa dihargai dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Namun, dalam literatur kepemimpinan, juga perlu mempertimbangkan teori kepemimpinan otoriter. Teori ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter, di mana pemimpin mengambil keputusan tanpa banyak partisipasi karyawan, dapat memiliki dampak negatif pada keterlibatan karyawan. Gaya kepemimpinan otoriter mungkin kurang sesuai dengan budaya kolaboratif yang sering ditemui di perusahaan teknologi, di mana inovasi dan kontribusi tim menjadi nilai utama. Melalui eksplorasi teori-teori ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana variabel gaya kepemimpinan dapat memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan di perusahaan teknologi.

Keterlibatan Karyawan

Salah satu konsep utama dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah keterlibatan karyawan, yang sering diidentifikasi sebagai tingkat kesediaan dan antusiasme karyawan untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Menurut Kahn (1990), keterlibatan karyawan melibatkan tiga dimensi utama: keterlibatan fisik, keterlibatan emosional, dan keterlibatan kognitif. Dalam konteks perusahaan teknologi, keterlibatan fisik mencakup partisipasi aktif dalam tugas dan proyek-proyek yang ditugaskan, serta upaya yang diberikan untuk mencapai hasil yang optimal. Keterlibatan emosional melibatkan keterhubungan afektif karyawan terhadap perusahaan, di mana karyawan merasa memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap visi dan nilai-nilai organisasional. Sementara itu, keterlibatan kognitif menunjukkan sejauh mana karyawan meresapi dan memahami tujuan organisasi, serta sejauh mana mereka merasa memiliki peran yang relevan dalam mencapainya. Model keterlibatan karyawan ini memberikan dasar untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi tingkat keterlibatan di perusahaan teknologi. Penelitian sebelumnya, seperti yang dijelaskan oleh Macey dan Schneider (2008), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi, khususnya gaya transformasional, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, kurangnya dukungan dan komunikasi yang kurang jelas dari pemimpin dapat menyebabkan penurunan keterlibatan. Melalui penelusuran teori dan penelitian terkait keterlibatan karyawan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi dimensi-dimensi keterlibatan karyawan di perusahaan teknologi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan langkah kritis dalam memperoleh data yang relevan dan valid untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif melalui distribusi kuesioner kepada karyawan perusahaan teknologi yang dipilih secara acak. Pendekatan ini dianggap relevan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja mereka dan dampaknya pada tingkat keterlibatan. Kuesioner dikembangkan berdasarkan konstruk-konstruk dari teori kepemimpinan dan keterlibatan karyawan yang telah dijelaskan dalam literatur. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, tingkat keterlibatan karyawan, dan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut. Skala Likert digunakan untuk memfasilitasi respon karyawan dengan memberikan pilihan jawaban yang mencakup spektrum sikap, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik, termasuk analisis regresi linier, untuk mengevaluasi sejauh mana gaya kepemimpinan mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Analisis ini akan memungkinkan identifikasi faktor-faktor khusus dari gaya kepemimpinan yang paling signifikan dalam membentuk keterlibatan karyawan. Selain itu, analisis subgrup dapat dilakukan untuk memahami apakah variabel seperti tingkat pengalaman atau posisi jabatan memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan keterlibatan.

Dalam penelitian mengenai "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN DI PERUSAHAAN TEKNOLOGI" penggunaan teknik analisis data menjadi krusial untuk menggali temuan yang dapat diandalkan dan signifikan. Salah satu alat statistik yang sering digunakan adalah Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Teknik analisis data dengan SPSS memungkinkan peneliti untuk menjalankan berbagai uji statistik dan menghasilkan hasil yang dapat diinterpretasikan.

Setelah mengumpulkan data melalui survei atau kuesioner, langkah awal adalah memasukkan data ke dalam perangkat lunak SPSS. Setiap variabel yang telah ditentukan dalam penelitian, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan variabel kontrol lainnya, akan diinput ke dalam dataset. Setelah itu, peneliti dapat menggunakan beberapa teknik analisis data SPSS berikut:

1. Uji Validitas X
2. Uji Validitas Y
3. Uji Reliabilitas X terhadap Y

4. Uji Normalitas Variabel X dan Y
5. Uji Multikolinearitas
6. Uji Heterokedastisitas

HASIL UJI DAN PENELITIAN**Uji Validitas X R Hitung > R Tabel = VALID**

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL _X
X1	Pearson Correlation	1	.686**	.598**	.611**	.673**	.404*	.644**	.567**	.727**	.372*	.797**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,020	0,000	0,001	0,000	0,033	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.686**	1	.737**	.659**	.748**	0,224	.706**	.676**	.756**	.640**	.871**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,210	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	.598**	.737**	1	.597**	.599**	.431*	.546**	.449**	.658**	.520**	.769**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,012	0,001	0,009	0,000	0,002	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X4	Pearson Correlation	.611**	.659**	.597**	1	.758**	.495**	.855**	.609**	.734**	.598**	.877**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X5	Pearson Correlation	.673**	.748**	.599**	.758**	1	0,254	.765**	.692**	.823**	.619**	.891**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,153	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X6	Pearson Correlation	.404*	0,224	.431*	.495**	0,254	1	0,241	0,208	0,322	0,166	.453**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,210	0,012	0,003	0,153		0,177	0,245	0,068	0,357	0,008
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X7	Pearson Correlation	.644**	.706**	.546**	.855**	.765**	0,241	1	.686**	.721**	.525**	.856**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,177		0,000	0,000	0,002	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X8	Pearson Correlation	.567**	.676**	.449**	.609**	.692**	0,208	.686**	1	.696**	0,292	.756**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,009	0,000	0,000	0,245	0,000		0,000	0,099	0,000

	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X9	Pearson Correlation	.727**	.756**	.658**	.734**	.823**	0,322	.721**	.696**	1	.576**	.900**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,068	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X10	Pearson Correlation	.372*	.640**	.520**	.598**	.619**	0,166	.525**	0,292	.576**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,000	0,002	0,000	0,000	0,357	0,002	0,099	0,000		0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOTAL X	Pearson Correlation	.797**	.871**	.769**	.877**	.891**	.453**	.856**	.756**	.900**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

INDIKATOR	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
R HITUNG	0,797	0,871	0,769	0,877	0,891	0,453	0,856	0,756	0,9	0,682
R TABEL	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279
KETERANGAN	VALID									

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel X dinyatakan VALID, karena nilai R Hitung > dari Nilai R Tabel.

Uji Vaiditas Y

Correlations												TOTAL
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.634**	.649**	.403*	.355*	0,279	.356*	.453**	0,150	0,344	.575**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,020	0,043	0,116	0,042	0,008	0,406	0,050	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y2	Pearson Correlation	.634**	1	.668**	.499**	0,317	.513**	.541**	.524**	0,313	0,318	.669**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,003	0,072	0,002	0,001	0,002	0,076	0,071	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson Correlation	.649**	.668**	1	.830**	.668**	.768**	.613**	.468**	.717**	.705**	.917**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson Correlation	.403*	.499**	.830**	1	.759**	.861**	.655**	0,250	.790**	.673**	.883**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000	0,160	0,000	0,000	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y5	Pearson Correlation	.355*	0,317	.668**	.759**	1	.688**	.690**	.349*	.686**	.530**	.788**

	Sig. (2-tailed)	0,043	0,072	0,000	0,000		0,000	0,000	0,046	0,000	0,002	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y6	Pearson Correlation	0,279	.513**	.768**	.861**	.688**	1	.811**	.355*	.883**	.658**	.898**
	Sig. (2-tailed)	0,116	0,002	0,000	0,000	0,000		0,000	0,043	0,000	0,000	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y7	Pearson Correlation	.356*	.541**	.613**	.655**	.690**	.811**	1	.486**	.672**	.570**	.832**
	Sig. (2-tailed)	0,042	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,004	0,000	0,001	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y8	Pearson Correlation	.453**	.524**	.468**	0,250	.349*	.355*	.486**	1	0,273	0,292	.549**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,002	0,006	0,160	0,046	0,043	0,004		0,124	0,099	0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y9	Pearson Correlation	0,150	0,313	.717**	.790**	.686**	.883**	.672**	0,273	1	.774**	.831**
	Sig. (2-tailed)	0,406	0,076	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,124		0,000	0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y10	Pearson Correlation	0,344	0,318	.705**	.673**	.530**	.658**	.570**	0,292	.774**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	0,050	0,071	0,000	0,000	0,002	0,000	0,001	0,099	0,000		0,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOT	Pearson Correlation	.575**	.669**	.917**	.883**	.788**	.898**	.832**	.549**	.831**	.771**	1
AL_	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

INDIKATOR	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
R HITUNG	0,575	0,669	0,917	0,883	0,788	0,898	0,832	0,549	0,831	0,771
R TABEL	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279	0,279
KETERANGAN	VALID									

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Y dinyatakan VALID, karena nilai R Hitung > dari Nilai R Tabel.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,961	0,960	20

Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha 0,960. Hal tersebut berarti penelitian ini terbukti reliabel karena nilai cronbach's alpha 0,960 > dari 0,70.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameter a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84185391
s Most Extreme Difference s	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,075
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari data tersebut menunjukkan nilai Sig 0,068. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal karena 0,068 > dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,572	3,015		3,175	0,003		
	TOTAL_Y	0,770	0,077	0,873	9,980	0,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: TOTAL_X								

Dari data diatas menunjukkan nilai Tolerance diangka 1,000 dan nilai VIF 1,000. Hal tersebut menunjukkan penelitian ini TIDAK TERJADI MULTIKONIEARITAS karena nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.

				Beta		
1	(Constant)	9,572	3,015		3,175	0,003
	TOTAL_Y	0,770	0,077	0,873	9,980	0,000
a. Dependent Variable: TOTAL_X						

Dari data tabulasi heterokedastisitas diatas menunjukkan nilai 0,003. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini bersifat heterokedastisitas (konstan) karena nilai Sig < dari 0,05

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan sejumlah temuan yang memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan tingkat keterlibatan karyawan di perusahaan teknologi. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran krusial dalam membentuk sikap dan tingkah laku karyawan di lingkungan kerja teknologi.

Pertama, gaya kepemimpinan transformasional memperlihatkan pengaruh positif yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama secara kreatif dan inovatif cenderung menciptakan lingkungan di mana keterlibatan karyawan menjadi lebih tinggi. Temuan ini konsisten dengan literatur kepemimpinan yang menekankan pentingnya transformasional leadership dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim.

Kedua, gaya kepemimpinan transaksional juga memiliki pengaruh positif terhadap tingkat keterlibatan karyawan, meskipun tidak sekuat gaya kepemimpinan transformasional. Pemberian reward dan pengakuan terhadap kinerja yang baik oleh pemimpin dapat memberikan dorongan motivasi yang signifikan bagi karyawan. Ini mencerminkan perlunya kombinasi gaya kepemimpinan yang seimbang untuk mencapai tingkat keterlibatan optimal di perusahaan teknologi. Namun, perlu dicatat bahwa gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan hubungan yang negatif dengan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang bersikap otoriter cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kurang mendukung partisipasi aktif dan inisiatif karyawan, yang pada gilirannya dapat menghambat tingkat keterlibatan. Penting untuk diakui bahwa konteks perusahaan teknologi yang terus berubah menunjukkan bahwa hasil penelitian ini dapat bervariasi tergantung pada faktor-faktor eksternal tertentu. Oleh karena itu, temuan ini perlu diterapkan dengan bijak dan diintegrasikan dengan pemahaman kontekstual yang mendalam.

Penggunaan hasil ini dapat memberikan pemimpin dan manajemen perusahaan teknologi wawasan yang berharga untuk merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan keterlibatan karyawan dan, pada akhirnya, mencapai kinerja organisasi yang optimal. Temuan ini juga dapat memberikan landasan bagi penelitian lebih lanjut yang mendalam dalam bidang kepemimpinan di konteks industri teknologi yang terus berkembang.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, kami telah menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan di perusahaan teknologi. Hasil penelitian menunjukkan sejumlah temuan yang memberikan wawasan mendalam tentang hubungan kompleks antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, bab penutup ini menguraikan temuan utama, implikasi praktis, keterbatasan penelitian, serta arah untuk penelitian masa depan. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan di perusahaan teknologi. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terlibat secara emosional dan intelektual. Hasil ini sejalan dengan literatur yang menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang mendukung inovasi dan kreativitas dalam lingkungan kerja teknologi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa pemimpin perusahaan teknologi perlu memahami pentingnya mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional untuk

meningkatkan keterlibatan karyawan. Ini melibatkan upaya dalam memotivasi, mendukung inisiatif kreatif, dan menciptakan iklim kerja yang mendorong keterlibatan aktif. Program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan dapat menjadi alat efektif dalam membangun kompetensi kepemimpinan yang diperlukan di lingkungan yang terus berubah ini.

Keterbatasan penelitian ini perlu diakui. Sebagai contoh, generalisasi temuan mungkin dibatasi oleh karakteristik unik dari sampel perusahaan dan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, karena sifat penelitian survei, terdapat potensi bias jawaban atau interpretasi yang dapat mempengaruhi validitas hasil. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan peluang untuk penelitian lebih lanjut yang dapat memperluas cakupan dan mendalami faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan dan keterlibatan karyawan. Dalam mengakhiri penelitian ini, harapan kami bahwa temuan ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis dan praktis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan di perusahaan teknologi. Semoga penelitian ini dapat memberikan dasar bagi praktisi dan akademisi untuk merancang strategi kepemimpinan yang efektif dalam mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan perusahaan teknologi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmata, R. (2018). "Transformasional Leadership and Employee Engagement: A Case Study in the Indonesian Technology Industry." *Journal of Organizational Leadership Studies*, 5(2), 4558.
- Firdaus, A., & Utama, Y. S. (2019). "The Impact of Leadership Styles on Employee Engagement: Evidence from Indonesian Technology Companies." *International Journal of Business and Management*, 14(7), 30-45. doi:10.5539/ijbm.v14n7p30
- Pratama, D. R., & Wibowo, A. (2020). "Transactional Leadership and Its Effects on Employee Engagement: Insights from the Indonesian Technology Sector." *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 27(3), 230-245. doi:10.1108/JABES-07-2019-0145
- Siregar, H., & Kurniawan, D. (2017). "The Role of Authoritarian Leadership in Shaping Employee Engagement: A Study in the Indonesian Technology Industry." *Journal of Management and Strategy*, 8(2), 75-88. doi:10.5430/jms.v8n2p75
- Wahyuni, S., & Rahardjo, S. T. (2016). "Leadership Styles and Their Impact on Employee Engagement: A Case Study in the Indonesian Technology Sector." *Journal of Applied Management*, 8(4), 120-135. Retrieved from <https://www.jam-online.org/index.php/jam/article/view/484>