

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK

Dhisa Kameswari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan keterikatan kerja pada karyawan kontrak. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan keterikatan kerja pada karyawan kontrak. Subjek dalam penelitian ini adalah 100 orang dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau karyawan kontrak. Data diperoleh dengan menyebarkan skala penelitian UWES – 9 (9 item, $\alpha = 0,889$) untuk mengukur keterikatan kerja dan MLQ – 5X (12 item, $\alpha = 0,886$) yang sudah dimodifikasi untuk mengukur gaya kepemimpinan transaksional. Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data bersifat tidak normal, namun bersifat linear, oleh karena itu, data dianalisis menggunakan metode Spearman's Rho. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan korelasi positif dengan variabel keterikatan kerja. Kedua variabel memiliki nilai koefisien korelasi $r = 0,519$ dengan signifikansi $p = 0,000$. Analisa spesifiknya menunjukkan bahwa setiap dimensi dari gaya kepemimpinan transaksional berkorelasi positif dengan keterikatan kerja. Dimensi *contingent reward* memiliki nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,545$ dengan signifikansi $p = 0,000$; dimensi *management-by-exception active* memiliki koefisien korelasi sebesar $r = 0,495$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$; dan dimensi *management-by-exception passive* memiliki nilai koefisien korelasi $r = 0,364$ dengan signifikansi $p = 0,000$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi skor gaya kepemimpinan transaksional, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan kontrak.

Kata Kunci: Karyawan Kontrak, PKWT, transaksional, keterikatan kerja

CORRELATION BETWEEN TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK ENGAGEMENT AMONG CONTRACTED EMPLOYEES

Dhisa Kameswari

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between transactional leadership style with work engagement among contracted employees. This research proposed that there are a significant, positive relation between transactional leadership style and work engagement among contracted workers. This research's data were collected using UWES – 9 (9 items, $\alpha = 0,889$) to measure work engagement and a modified MLQ – 5X (12 items, $\alpha = 0,886$) to measure transactional leadership. The subject for this research consists of 100 PKWT or contracted employees. The assumption test showed that the data are not distributed normally, but are qualified for linearity, therefore, the data were analysed using Spearman's Rho method. The results show that the transactional leadership variable positively correlated with contracted worker's work engagement. Both of these variables have the correlation coefficient of $r = 0,519$ with significant value of $p = 0,000$. Moreover, each dimensions of transactional leadership style were found to be positively correlated with work engagement. The dimension contingent reward has a correlation coefficient of $r = 0,545$ with significant value of $p = 0,000$; management-by-exception active has a correlation coefficient value of $r = 0,495$ with significant value of $p = 0,000$; and management-by-exception passive has a correlation coefficient value of $r = 0,364$ with the significant value of $p = 0,000$. The results indicated that the higher the score for transactional leadership style would also increase the level of work engagement in contracted workers.

Keywords: *PKWT, contracted employee, transactional leadership style, work engagement*