

**THE RELATION OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD WORK
ENGAGEMENT OF EMPLOYEES**

Atikah Hanifah
46119120003

*Department of Psychology
Mercu Buana University*

ABSTRACT

Work engagement is when employees work enthusiastically, are committed, focus their minds on work, and are satisfied with their jobs. Transformational leaders are regarded as leaders who can motivate and instill confidence in their employees to do more than they think they can do. This research is a correlational quantitative study. This study aims to determine whether there is a relationship between the transformational leadership applied by the leaders of Harita Nickel in building work engagement in their employees. The sample of the study consisted of 127 Harita Nickel employees taken using convenience sampling techniques. Data collection uses the Transformational Leadership Scale (12 items) with a reliability coefficient $\alpha = 0.929$ and the Work Engagement Scale (19 items) with a reliability coefficient $\alpha = 0.788$. The calculation results supported by SPSS 26 show that transformational leadership and work engagement at Harita Nickel are within a sufficient scope. Hypothesis testing was done using the Spearman Rank correlation, thus obtaining a rho value of 0.404 and a significance value of 0.000. Therefore, the hypothesis stating that there is a relationship between transformational leadership and work engagement is accepted. The higher the transformational leadership, the higher the work engagement.

Keywords: transformational leadership, work engagement, employees.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN

Atikah hanifah
46119120003

Program Studi Psikologi
Universitas Mercu Buana

ABSTRAK

Keterikatan kerja adalah ketika karyawan bekerja dengan penuh semangat, berkomitmen, memfokuskan pikiran pada pekerjaan, dan puas dengan pekerjaannya. Pemimpin transformasional dianggap sebagai pemimpin yang dapat memotivasi dan memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk melakukan lebih dari yang karyawan bisa lakukan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh para pimpinan Harita *Nickel* dalam membangun keterikatan kerja pada karyawannya. Sampel penelitian berjumlah 127 karyawan Harita *Nickel* yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala kepemimpinan Transformasional (12 aitem) dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,929$ dan Skala Keterikatan Kerja (19 aitem) dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,788$. Hasil perhitungan yang didukung dengan SPSS 26 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja di Harita *Nickel* berada dalam cakupan yang cukup. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* sehingga diperoleh nilai rho sebesar 0,404 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja diterima. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi juga keterikatan kerja.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja, karyawan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA