

**PENGARUH PELATIHAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
ATASAN TERHADAP KETERIKATAN KERJA BAWAHAN
DENGAN VARIABEL KONTROL KEBERMAKNAAN KERJA**

Davita Variani, Alimatus Sahrah, Reny Yuniasanti
Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta
davitavariani@gmail.com; alin@mercubuana-yogya.ac.id

ABSTRAK

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan dan penelitian lain menunjukkan adanya hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kepemimpinan transformasional atasan terhadap keterikatan kerja bawahan dengan mengendalikan variabel kebermaknaan kerja. Pelatihan dalam penelitian ini mengacu pada aspek kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration*. Jumlah atasan yang dilatih sejumlah 11 orang dan subjek penelitian sejumlah 30 orang bawahan yang terdiri dari 13 orang laki-laki dan 17 orang perempuan. Desain penelitian yang digunakan adalah *one group pretest-posttest design*. Metode pengumpulan data menggunakan skala keterikatan kerja dan skala kebermaknaan kerja. Teknik analisis data menggunakan korelasi *pearson* dan analisis kovarian. Variabel kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja memiliki korelasi yang signifikan ($p=0,000$). Hasil analisis sebelum dan sesudah pelatihan kepemimpinan transformasional diberikan ($F_{ratio}=9,349$) dan ($p=0,003$), maka hipotesis penelitian diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa pengaruh kebermaknaan kerja, ada pengaruh pelatihan kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini berkontribusi pada literatur dengan menyoroti bahwa ada pengaruh dari pelatihan kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja dengan kontrol terhadap variabel kebermaknaan kerja.

Kata kunci : Pelatihan Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja, Kebermaknaan Kerja

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TRAINING
SUPERVISOR ON WORK ENGAGEMENT SUB ORDINATE BY
CONTROLLING THE VARIABLE MEANINGFUL WORK**

Davita Variani, Alimatus Sahrah, Reny Yuniasanti
Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta
davitavariani@gmail.com; alin@mercubuana-yogya.ac.id

ABSTRACT

Previous research found that transformational leadership influences employee engagement and other research showed there is a relationship between meaningful work and work engagement. This research aimed to determine the effect of supervisors' transformational leadership training on subordinate work engagement by controlling meaningful work variables. The training in this study refers to aspects of transformational leadership, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration. The number of superiors trained was 11 people and the research subjects were 30 subordinates consisting of 13 men and 17 women. The research design used was one group pretest-posttest design. Data collection methods use the scale of work engagement and work meaningful scale. Data analysis techniques used Pearson Correlation and ANACOVA. The variables of meaningful work and work engagement have a significant correlation ($p = 0,000$). The results of the analysis before and after transformational leadership training were given (F ratio = 9.334) and ($p = 0.003$), then the research hypothesis was accepted. So it can be concluded that without the influence of meaningful work, there is the effect of transformational leadership training on work engagement. This research contributes to the literature by highlighting that there is an influence of transformational leadership training on work engagement with control over meaningful work variables.

Keywords : Transformational Leadership Training, Work Engagement,
Meaningful Work.