



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA: STUDI EMPIRIS PADA DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH RIAU

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL AND TRANSITIONAL LEADERSHIP ON WORK ENGAGEMENT: AN EMPIRICAL STUDY OF LECTURERS AT THE MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF RIAU

Hamman Zaki^{1*)}, Hichmaed Tachta Hinggo. S^{2*)}, Intan Diane Binangkit³
¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

^{*)} email: hammamzaki@umri.ac.id

Article Info

Article history:

Received: October 2019

Accepted: October 2019

Published: December 2019

Keywords:

Transformational Leadership, Transactional Leadership, Work Engagement.

Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Keterikatan Kerja.

JEL Classification:

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership and transactional leadership on the work engagement of lecturers at the University of Muhammadiyah Riau. The population in this study were all lecturers in the University of Muhammadiyah Riau as many as 178 people. The sample used was 70 lecturers with a sampling technique using proportionate random sampling that is taking a proportional sample by selecting respondents according to the amount needed in each work unit. The data collection method uses a questionnaire that is measured by a Likert scale and data analysis uses regression analysis with SPSS for Windows version 23 analysis tools. The results of this study are transformational leadership and transactional leadership have a positive and significant influence on the work engagement of lecturers at the Muhammadiyah University of Riau. These results are needed to find out the application of transformational and transactional leadership has been effective in increasing lecturer work engagement.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap keterikatan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di lingkungan universitas muhammadiyah riau sebanyak 178 orang. Sampel yang digunakan 70 dosen dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate random sampling yaitu mengambil sampel secara proposional dengan memilih responden sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan pada setiap unit kerja. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert dan analisis data menggunakan analisis regresi dengan alat analisis SPSS for Windows versi 23. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dosen di universitas muhammadiyah riau. Hasil ini diperlukan untuk mengetahui penerapan kepemimpinan transformasional dan transaksional sudah efektif untuk meningkatkan keterikatan kerja dosen.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi swasta saat ini sudah menunjukkan kualitasnya untuk sejajar dengan perguruan tinggi negeri, dan sama-sama dituntut memberikan kinerja terbaiknya sebagai tanggung jawab moral kepada pihak-pihak yang mempengaruhi perkembangannya organisasinya (*stakeholders*). Dalam hal ini dosen merupakan pemain intidan kontributor utama terhadap kesuksesan suatu perguruan tinggi untuk menjadi lebih unggul dari perguruan tinggi lainnya. Oleh sebab itu dosen harus memberikan kinerja yang optimal agar mampu menghadapi segala kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan. Keterikatan kerja merupakan salah satu kondisi yang dapat menggambarkan keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya dalam mencapai kinerja yang optimal. Dosen yang merasa terikat terhadap pekerjaannya akan merasa percaya diri dan optimis dalam menghadapi kesulitan atau tantangan dari pekerjaan yang dilakukannya. Keterikatan kerja juga berkaitan secara positif dengan dukungan sosial dari atasan dan bawahan (Schaufeli dan Salanova, 2007). Menurut Lockwood (2007) Engagement merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor , diantaranya adalah gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri.

Dalam konteks organisasi yang bergerak dalam jasa pendidikan, gaya kepemimpinan yang sering digunakan adalah transformasional dan transaksional (Onorato, 2013). Burn (1978) mendefinisikan Kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, nilai-nilai kerja, dan pola kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Bass (1990:338) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai model kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) di mana para pengikut mendapat reward yang segera dan nyata setelah melakukan perintah-perintah pemimpin. Bass (1985) memandang kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang berbeda, dan ia mengakui bahwa pemimpin yang sama dapat menggunakan kedua jenis kepemimpinan tersebut pada waktu dan situasi yang berbeda.

Dalam penelitian ini kepemimpinan yang disorot adalah kepemimpinan seorang Rektor. Keberadaan seorang Rektor memimpin ditengah perubahan dan dinamika pendidikan dalam upaya peningkatan mutu dan kualitas pendidikan menuntut kemampuan seorang rektor dalam mengendalikan suatu organisasi, baik dalam pembuatan kebijakan, memotivasi bawahan, maupun menjalin kerjasama dengan pihak stake holder serta sebagai orang yang mengarahkan dan membimbing secara langsung kepada bawahannya sehingga apa yang dilakukan seorang Rektor secara khusus terhadap dosen yang dibawah pimpinannya dapat dirasakan secara langsung dampak dari kepemimpinan yang diterapkannya. Kepemimpinan transformasional dalam perguruan tinggi sudah diterapkan oleh Rektor Universitas Muhammadiyah Riau dengan berusaha mengubah lingkungan kerja yang lebih kondusif dan kompetitif, memotivasi dan memberikan nilai-nilai kerja serta pola kerja yang efektif terhadap dosen di lingkungan UMRI, begitu juga dengan Kepemimpinan transaksional yang dilakukan Rektor terhadap dosen dengan memberikan reward berupa insentif dan penghargaan terhadap dosen yang memiliki kinerja yang bagus dan berprestasi baik dalam hal pengajaran, penelitian dan pengabdian, serta memberikan punishment berupa peringatan, potongan gaji, penundaan karir bahkan pemecatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh William & Schneider (2009) yang mengatakan studi tentang kepemimpinan dan dampaknya terhadap Work Engagement menjadi semakin penting jika organisasi ingin mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam ekonomi global saat ini termasuk perguruan tinggi khususnya swasta yang saat ini berlomba untuk menjadi perguruan tinggi yang diminati dan dipercaya oleh masyarakat. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Garvin & Willy (2016) yang menemukan bahwagaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki korelasi terhadap keterikatan kerja.

Terdapat research gab pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki topik yang sama dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Garvin (2016) tentang peran kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap work engagement pada karyawan universitas X, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki korelasi terhadap

keterikatan kerja. Gozukara & Simsek (2015) dalam penelitiannya tentang hubungan kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja dan efek mediator dari otonomi pekerjaan, menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional mampu menjadi variabel yang mempengaruhi work engagement serta pengaruhnya terhadap kinerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan masukan dan bahan evaluasi terhadap universitas terkait gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang diterapkan untuk meningkatkan keterikatan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Riau, serta menjadi acuan untuk peneliti lainnya terkait dengan variabel yang mempengaruhi keterikatan kerja seorang dosen atau karyawan.

LANDASAN TEORI

Work Engagement (Keterikatan Kerja)

Keterikatan kerja karyawan adalah suatu keadaan psikologis yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan suatu keinginan murni untuk berkontribusi bagi kesuksesan organisasi Macey & Schneider (2008). Schaufeli & Bakker (2010) mengatakan dalam keterikatan kerja terdapat hubungan emosional dan intelektual yang tinggi antara karyawan dengan pekerjaannya, organisasi, manajer dan rekan kerjanya, sehingga mempengaruhi karyawan untuk melakukan upaya lebih pada pekerjaannya. Keterikatan kerja sebagai “suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*”.

Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *Work Engagement* : (1) *Vigor*, merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. (2) *Dedication*, merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. (3) *Absorption*, dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985) mendefinisikan Transformational leadership sebagai suatu proses dimana pemimpin mencoba untuk meningkatkan kesadaran pengikut tentang apa yang benar dan penting dan untuk memotivasi pengikut untuk menunjukkan harapan-harapan yang lebih besar. Gaya kepemimpinan transformasional juga merupakan gaya kepemimpinan yang terjadi ketika pemimpin mengikutsertakan pengikut, memastikan bahwa kedua pihak terangkat ke taraf motivasi dan moralitas yang lebih tinggi sambil mengerjakan tujuan bersama (Phipps & Prieto, 2011).

kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang solid; membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi (Usman, 2008)..

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya memiliki empat karakteristik, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Yukl, 2005): (1) Pengaruh ideal (*Idealized influence*) Pemimpin transformasional memberikan contoh positif dalam sikap dan perilaku, bagi bawahannya, (2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) Motivasi inspirasional merupakan kemampuan dalam mengkomunikasikan harapan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana, (3) Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan ide, (4) Perhatian individual (*Individualized consideration*) Pemimpin transformasional memberikan perhatian pada bawahannya secara personal, menghargai perbedaan setiap individu, memberi nasehat serta penghargaan.

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah memotivasi para pengikut dengan menunjukkan pada kepentingan diri sendiri (Yukl, 1998). Pemimpin transaksional menentukan keinginan-keinginan pengikut dan memberi sesuatu yang mempertemukan keinginan itu dalam pertukaran karena pengikut melakukan tugas tertentu atau menemukan sasaran spesifik. Jadi, suatu transaksi atau exchange process antara pemimpin dan pengikut, terjadi pada saat pengikut menerima reward dari job performance dan pemimpin memperoleh manfaat dari penyelesaian tugas-tugas.

Bass (1990) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai model kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) di mana para pengikut mendapat reward yang segera dan nyata setelah melakukan perintah-perintah pemimpin. Howell & Avolio (1993) mengatakan dalam kepemimpinan transaksional, hubungan pemimpin-pengikut berdasarkan pada suatu rangkaian pertukaran atau persetujuan antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas (Robbins, 2008).

Dimensi-dimensi dari gaya kepemimpinan transaksional adalah: (a) *contingent reward*, dan (b) *active management by exception*, dan (c) *passive management by exception* (Bass dan Riggio, 2006). *Contingent reward* adalah dimensi yang pertama dari gaya kepemimpinan transaksional, dengan cara pemimpin menjanjikan hadiah jika pengikutnya dapat mengerjakan tugas dengan memuaskan (Bass dan Riggio, 2006). Menurut Antonakis, Avolio, dan Sivasubramaniam (dalam Bass dan Riggio, 2006), *contingent reward* akan bersifat transaksional jika hadiah yang diberikan bersifat materi, seperti uang; sedangkan akan bersifat transformasional jika hadiah yang diberikan bersifat psikologis, seperti pujian. *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 (Bass dan Riggio, 2006). Pemimpin akan ikut mengawasi kinerja pengikutnya untuk mencegah terjadinya kesalahan. *Passive management by exception* adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin akan menunggu secara pasif munculnya penyimpangan-penyimpangan, kesalahan-kesalahan, dan kekeliruan-kekeliruan kemudian mengambil langkah korektif (Bass dan Riggio, 2006). Pemimpin akan diam saja dan bertindak ketika sudah terjadi kesalahan.

PENELITIAN TERDAHULU

Garvin (2016) dalam penelitiannya tentang peran kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap work engagement pada karyawan universitas X. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya persepsi transformasional, transaksional, maupun interaksi antara keduanya dapat memprediksi keterikatan kerja. Kemudian Tony (2017) menguji kepemimpinan transformasional terhadap Keterikatan Kerja dengan *Work engagement* sebagai mediator, hasilnya menunjukkan *Work engagement* berpengaruh sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan Keterikatan Kerja, dimana hal ini membutuhkan *work engagement* sebagai perantara hubungan kepemimpinan transformasional dan Keterikatan Kerja. Satio (2017) meneliti hubungan kepemimpinan transformasional dengan Keterikatan kerja pada perawat, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja pada perawat. Nur (2017) menguji Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi intristik, work engagement dan kinerja, hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap work engagement.

Khan et.al (2017) dalam penelitiannya berjudul Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Karyawan: Studi Kasus Sektor Perbankan, hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki efek yang signifikan terhadap *employee engagement*. Jakub & Helena (2017) dengan judul penelitian "Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keterikatan : efikasi diri sebagai mediator". Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja tidak hanya melalui variable mediasi yaitu efikasi diri, tetapi secara langsung juga memiliki pengaruh. Justru

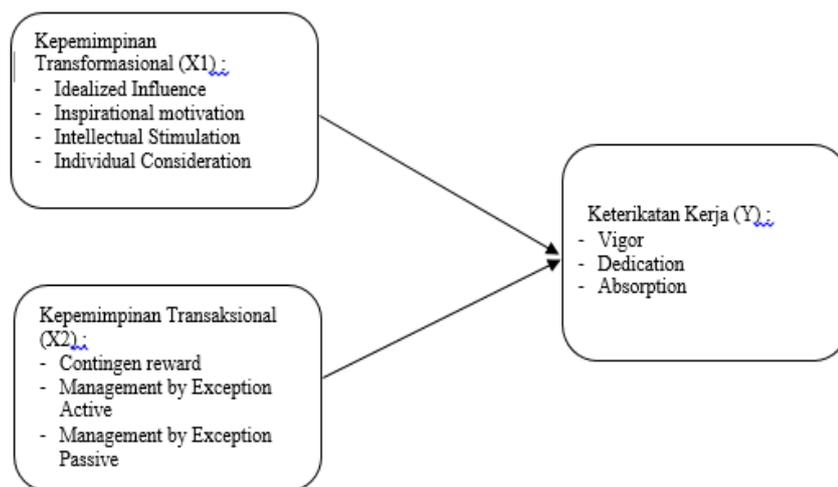
variable mediasi memiliki hubungan yang lemah dan sebaliknya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja dosen

H2: Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja dosen

Berdasarkan penjelasan dari teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : modifikasi peneliti dari berbagai referensi

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dilakukan 3 (tiga) jenis metode pengumpulan data yaitu Kuisisioner (angket) yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kemudian observasi (pengamatan) yang dilakukan secara langsung kepada objek-objek penelitian khususnya yang menyangkut variabel yang diteliti dan dokumentasi yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen atau catatan yang dianggap perlu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Riau yang berjumlah 178 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan yaitu *proportionate random sampling* yaitu mengambil sampel secara proposional dengan memilih responden sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan pada setiap unit kerja. Dengan mempertimbangkan data dan waktu yang tersedia serta mengacu pada penelitian terdahulu, maka penulis menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan dan menetapkan tingkat kesalahan sebesar 10%. Semakin besar tingkat kesalahan yang diberikan maka semakin kecil sampel yang diperlukan. Berdasarkan rumus tersebut dapat ditentukan jumlah sampel dari populasi sebanyak 178 dosen dengan taraf kesalahan 10%, Sehingga jumlah sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 sampel.

Data yang diperoleh kemudian diuji validitas dan reliabilitas dengan analisis *pearson correlation* untuk mengkonfirmasi keakuratan instrument yang diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi. Sebelum analisis regresi dilakukan, maka harus diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik untuk memastikan apakah model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokolerasi. Jika terpenuhi maka model analisis layak untuk digunakan. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dan pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan alat analisis statistik yang dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan

program SPSS for windows 23. Variabel dalam penelitian ini adalah Keterikatan Kerja (Y1) sebagai variabel terikat, Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepemimpinan Transaksional (X2) sebagai variabel bebas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang, yang mana terdiri dari 52,86% laki-laki dan 47,14% perempuan. Kategori usia responden beragam, hal ini ditunjukkan dengan 77,14% responden berusia antara 25-35 tahun, sebanyak 14,29% responden berusia 36-45 tahun, 7,14% responden berusia 46-55 tahun dan sisanya 1,43% responden berusia lebih dari 55 tahun. Berdasarkan pendidikannya, 97,14% responden berpendidikan S2 dan sisanya 2,86% berpendidikan S3. Jika dilihat dari segi jabatannya, 17,14% memiliki jabatan struktural sedangkan sisanya 82,86% tidak memiliki jabatan struktural. Dari jabatan fungsional yang dimiliki, sebanyak 14,29% memiliki jabatan Lektor sedangkan sisanya sebanyak 85,71% masih memiliki jabatan Asisten Ahli. Berdasarkan lama kerjanya, sebanyak 78,57% dosen bekerja selama 1-5 tahun, 8,57% dosen bekerja dalam rentang 6-10 tahun dan sisanya 12,86% dosen bekerja selama 11-15 tahun.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Korelasi. Pengujian validitas variabel menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Y yang digunakan untuk mengukur Keterikatan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} 0,2369. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari angket adalah reliabel yang berarti bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket yang handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan bersifat normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Data dikatakan berdistribusi normal nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 5% atau 0,05. Dari Tabel 5.53 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,200 > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen digunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari masalah heteroskedastisitas (homoskedastisitas). bahwa angka signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Keterikatan Kerja.

Hasil Uji Autokorelasi

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota dari *observasi* yang disusun menurut *time series*. Asumsi autokorelasi didefinisikan sebagai terjadinya korelasi

diantara data pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Penyimpangan autokorelasi dalam penelitian diuji dengan uji Durbin-Watson (DW test). Berdasarkan output SPSS, maka hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai D-W sebesar 1,892. Dengan jumlah *predictors* sebanyak 2 buah ($k=2$) dan sampel sebanyak 70 data ($n=70$), berdasarkan tabel D-W dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat ditentukan nilai (du) adalah sebesar 1,6715 dengan demikian nilai $du < DW < 4-du$ yaitu $1,6715 < 1,892 < 2,3285$ yang menandakan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif dan negatif dalam model regresi, atau dengan kata lain, variabel independen dalam penelitian ini telah terbebas dari masalah autokorelasi

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	30.220	5.691		5.311	.000
Kepemimpinan Transformasional	.289	.103	.343	2.822	.006
Kepemimpinan Transaksional	.281	.122	.280	2.305	.024

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 7 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 30,220 + 0,289 X_1 + 0,281 X_2$$

Persamaan regresi diatas digunakan sebagai alat memprediksi dan mengevaluasi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan:

1. Koefisien regresi (b_1) = 0,289, jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) ditingkatkan 1 satuan maka Keterikatan Kerja(Y) akan meningkat sebesar 0,289 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya, jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) turun 1 satuan maka Keterikatan Kerja(Y) akan menurun sebesar 0,289 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Keterikatan Kerja Dosen Universitas Muhammadiyah Riau.
2. Koefisien regresi (b_2) = 0,281, jika variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) ditingkatkan 1 satuan maka Keterikatan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,281 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya, jika variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) turun 1 satuan maka Keterikatan Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,281 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Kepemimpinan Transaksional dengan Keterikatan Kerja Dosen Universitas Muhammadiyah Riau.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Untuk uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji-t (*uji student*) atau uji parsial. Berikut ini adalah hasil uji t:

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	2,822	1,99125	.006	Berpengaruh signifikan
Kepemimpinan Transaksional	2,305	1,99125	.024	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2019

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan $df = n$ (sampel) - k (jumlah variabel independen) - 1 = 70-2-1 = 67 dan α 0,05 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99125. Selain dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , hipotesis bisa diuji dengan melihat nilai signifikansi. Pembahasan untuk Hipotesis 1-2 adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Faktor Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja

H_1 : Faktor Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja

Dari hasil perhitungan Tabel 9, Kepemimpinan Transformasional (X_1) yang menghasilkan nilai $t_{hitung} = 2,822$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena $t_{hitung} 2,822 > t_{tabel} 1,99125$ dan nilai signifikansi (p -value) sebesar $0,006 < 0,05$, maka H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada dosen di Universitas Muhammadiyah Riau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik ketercapaian indikator dari variabel kepemimpinan transformasional atau semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh Rektor maka akan semakin meningkatkan keterikatan kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Riau. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Satio (2017) yang meneliti hubungan kepemimpinan transformasional dengan Keterikatan kerja pada perawat, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja pada perawat.

Kepemimpinan transformasional dalam perguruan tinggi diterapkan dengan baik dan konsisten oleh Rektor tentunya dapat meningkatkan keterikatan dosen terhadap pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional yang baik dengan memberikan contoh yang positif dalam sikap dan perilaku bagi bawahannya dan memberikan perhatian, serta menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Dalam hal ini Rektor juga harus mengkomunikasikan harapan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana. dapat menstimulasi antusiasme para dosen untuk bekerja dalam tim dan mengembangkan keyakinan dosen untuk mencapai tujuan bersama serta membangkitkan semangat kerja secara inspirasional, yaitu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja melebihi dugaan mereka sendiri.

Rektor dalam menerapkan kepemimpinan transformasionalnya harus berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan ide dengan melibatkan para dosen dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi. Hal tersebut akan membuat efikasi diri para dosen semakin kuat, sehingga para dosen akan sanggup mengerjakan dan berhasil dalam melakukan berbagai tugas yang menantang. Memberikan perhatian secara personal juga merupakan identifikasi awal terhadap potensi para dosen, sedangkan monitoring dan pengarahan merupakan bentuk perhatian secara personal yang diaplikasikan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntunan yang diberikan oleh pemimpin transformasional. Pengaruh seperti ini, yang membuat para dosen akan menaruh rasa hormat dan percaya pada pemimpinnya, sehingga mereka berkeinginan untuk melakukan hal yang sama sebagaimana dilakukan sang pemimpin dan mereka para dosen merasa terikat dengan pekerjaannya.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Keterikatan Kerja

Hipotesis yang diuji adalah:

H₀: Faktor Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja

H₂: Faktor Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja

Dari hasil perhitungan Tabel 9, Kepemimpinan Transaksional (X₂) yang menghasilkan nilai nilai $t_{hitung} = 2,305$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,024. Karena $t_{hitung} 2,305 > t_{tabel} 1,99125$ dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,024 < 0,05$, maka H₂ diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transaksional (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja di Universitas Muhammadiyah Riau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik ketercapaian indikator dari variabel kepemimpinan transaksional atau semakin baik penerapan kepemimpinan transaksional oleh Rektor maka akan semakin meningkatkan keterikatan kerja dosen di Universitas Muhammadiyah Riau. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Garvin (2016) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa gaya persepsi transaksional dapat memprediksi keterikatan kerja.

Penerapan kepemimpinan transaksional dengan baik dan konsisten oleh seorang Rektor tentunya dapat meningkatkan keterikatan dosen terhadap pekerjaannya. Kepemimpinan transaksional dalam praktiknya dengan memberikan hadiah yang bersifat materi seperti uang ataupun kompensasi finansial lainnya terhadap dosen yang memiliki kinerja yang baik. Kepemimpinan transaksional juga mengarahkan pimpinan untuk aktif mengawasi penyimpangan-penyimpangan dari standar, kesalahan-kesalahan dan kekeliruan dalam tugas yang diberikan sehingga langsung dapat ditindak lanjuti oleh pimpinan dalam bentuk mengambil tindakan korektif secepatnya. Selain itu pimpinan juga bisa menunggu secara pasif munculnya penyimpangan-penyimpangan, kesalahan-kesalahan dan kekeliruan baru kemudian mengambil langkah korektif. Pengaruh seperti ini, yang membuat para dosen akan menaruh rasa hormat dan percaya pada pemimpinnya, sehingga mereka terdorong untuk mengerjakan dengan baik hingga selesai setiap tugas atau pekerjaannya. Dengan pemberian hadiah ataupun tindakan korektif yang ditawarkan dan dilakukan oleh seorang rektor akan dapat menjadikan dosen merasa terikat dengan pekerjaannya.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan transformasional diterapkan maka akan meningkatkan keterikatan kerja dosen. Selanjutnya kepemimpinan transaksional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, hal ini menunjukkan semakin baik penerapan kepemimpinan transaksional maka akan semakin meningkatkan keterikatan kerja dosen.

SARAN

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dalam lingkup yang lebih luas khususnya lingkup perguruan tinggi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap keterikatan kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan meneliti dengan menambah variabel lainnya seperti kepemimpinan situasional, komitmen organisasi dan variabel yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja serta memperluas kajian ilmu terkait penelitian tersebut.

Saran bagi pimpinan perguruan tinggi agar lebih baik dan konsisten dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dengan memberikan perhatian baik secara personal atau kebijakan mengkomunikasikan harapan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana..menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan ide dengan melibatkan para dosen dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi. Begitu juga penerapan kepemimpinan transaksional yang baik dan konsisten juga dilakukan dengan memberikan hadiah yang bersifat materi seperti uang ataupun kompensasi finansial lainnya terhadap dosen yang memiliki kinerja yang baik, aktif mengawasi penyimpangan-penyimpangan dari standar, kesalahan-kesalahan dan

kekeliruan dalam tugas yang diberikan sehingga langsung dapat ditindak lanjuti oleh pimpinan dalam bentuk mengambil tindakan korektif secepatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- B. M. Bass, *Leadership and performance beyond expectations*. 1985.
- B. M. Bass, *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications, 3rd ed.* New York: Free Press, 1990.
- G. Yukl, *Leadership in organizations*. New Jersey: prentice hall, 1998.
- H. Usman, *Manajemen: teori, praktik & riset pendidikan*. jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- I. A. Nur, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik , Work Engagement dan kinerja karyawan," *Bus. Stud.*, 2017.
- İ. Gözükarar and O. F. Şimşek, "Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a Turkish Private Non-Profit University," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, 2015.
- J. M. Howell and B. J. Avolio, "Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance," *J. Appl. Psychol.*, 1993.
- K. M. B. William H. Macey, Benjamin Schneider, *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. 2009.
- M. Jakob, Helena, "The Relationship Between Transformational Leadership and Engagement: Self-Efficacy as a Mediator," *J. Leadersh. Stud.*, vol. 11, 2017.
- M. Onorato, "Transformational leadership style in the educational sector: An empirical study of corporate managers and educational leaders," *Acad. Educ. Leadersh. J.*, 2013.
- Q. & K. Khan, Tufail, "Transactional Leadership, Transformational Leadership and Employee Engagement: A Case Study of Banking Sector," *ISSN 2521 - 5337*, vol. Volume 02, 2016.
- S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*. 2008.
- S. T. A. Phipps and L. C. Prieto, "The Influence of Personality Factors on Transformational Leadership : Exploring the Moderating Role of Political Skill," *Int. J. Bus. Leadersh. Stud.*, 2011.
- U. P. Satio Wisobroto, "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformational Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang," *J. Empati*, vol. Volume 6(1), 2017.
- W. B. W. Garvin Goei, "Peran kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap keterikatan kerja: Studi pada karyawan Universitas XXX," *PSIBERNETIKA*, vol. 9, 2016.
- W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept," in *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 2010.
- W. H. Macey and B. Schneider, "The Meaning of Employee Engagement," *Ind. Organ. Psychol.*, 2008.
- Y. H. Tony Hartono, "Analisis Pengaruh Work Engagement sebagai Mediator Antara Kepemimpinan Transformasional dan Challenge Stressors dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Tetap di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika," *J. Bisnis, Manaj. dan Inform.*, vol. Vol. 14 No, 2017.