

**PERAN LEADER-MEMBER EXCHANGE (LMX) SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN
ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT**

Azmila Sindi

Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

ABSTRAK

Revolusi industri 4.0 menuntut SDM untuk membangun kinerja yang proaktif. Salah satu penentu kinerja karyawan dilihat melalui faktor *engagement*. Kenyataannya, hasil survei di Asia Pasifik termasuk Indonesia pada tahun 2018, grafik *engagement* masih belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Manajer yang peduli terhadap karyawan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sebagai salah satu upaya meningkatkan *engagement* karyawan. Akan tetapi, setiap bawahan mempunyai karakter yang berbeda-beda, sehingga diperlukan interaksi yang berbeda. *Leader-Member Exchange* (LMX) menggambarkan bagaimana pemimpin dan bawahan mengembangkan interaksi dan pertukaran dalam rangka membantu mengembangkan *engagement* karyawan. LMX yang berkualitas tinggi mengubah persepsi bawahan untuk mau melakukan sesuatu yang lebih demi kesuksesan perusahaan. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik peran LMX sebagai mediator hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan variabel mediator. Subjek dalam penelitian ini adalah 351 karyawan PT XYZ. Hasil analisis regresi dengan mengontrol variabel mediator diperoleh nilai $B=0,074(p>0,05)$. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa LMX mampu memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*.

Kata kunci: *employee engagement, gaya kepemimpinan transformasional, leader-member exchange*

ABSTRACT

The 4.0 industrial revolution required HR to build proactive performance. One of the determinants of employee performance is seen through the engagement factor. In fact, the results of surveys in Asia Pacific including Indonesia in the engagement chart still has not shown a significant increase. Managers who care about employees deal with transformational leadership style as an effort to improve employee engagement. However, each subordinate had different characters, so different interaction is needed. Leader Member Exchange (LMX) described how leaders and subordinates developed interactions and exchanges in order to help developing employee engagement. High-quality LMX changed perception of subordinates to do something more for the company's success. Through a quantitative approach, this study aimed to empirically examine role of LMX as a relationship mediator between transformational leadership style and employee engagement. The analysis used in this study was regression analysis with mediator variable. Subject in this study were 351 employees in PT XYZ. The results of the regression analysis by controlling the mediator variables obtained a value of $B = 0.074$ ($p > 0.05$). This study showed that LMX quality was able to mediate the relationship of transformational leadership style to employee engagement.

Keyword(s): employee engagement, transformational leadership style, leader-member exchange.