

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural pada *work engagement* dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel pemoderasi. Pengukuran *work engagement* menggunakan instrumen pengukuran yang sudah terstandarisasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003), selanjutnya pengukuran keadilan prosedural menggunakan instrumen pengukuran yang dikembangkan oleh Niehoff dan Moorman (1993), dan kepemimpinan transformasional menggunakan instrumen pengukuran dari *Multifactor Leadership Questioner* (MLQ) yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1995).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan 120 responden yang merupakan karyawan Bank Syariah Mandiri wilayah Bandung. Pengambilan sampel dilakukan kepada karyawan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun dengan pemimpin cabang yang sama di Bank Syariah Mandiri wilayah Bandung.

Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan *Moderate Regression Analysis* (MRA). Tipe pemoderasian yang diuji memiliki ciri menguatkan atau melemahkan hubungan antar variabel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan pada *work engagement*; (2) Kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh positif keadilan prosedural pada *work engagement*.

Kata kunci: Keadilan prosedural, *work engagement*, kepemimpinan transformasional.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of procedural justice on work engagement with transformational leadership as a moderating variable. The measurement of work engagement uses standardized measurement instrument from Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli and Bakker (2003), procedural justice uses measurement instrument developed by Niehoff and Moorman (1993), and transformational leadership uses measurement instrument from Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) developed by Bass and Avolio (1995).

The data in this study used primary data that obtained through survey methods by distributing questionnaires. This study uses 120 respondents who are employees of Bank Syariah Mandiri in Bandung. Sampling is done to employees who have 1 year minimum work period with the same branch leader in Bank Syariah Mandiri Bandung.

The collected data is processed using Moderate Regression Analysis (MRA). The results of this study indicate that: (1) Procedural justice has a positive and significant effect on work engagement; (2) Transformational leadership moderates the positive influence of procedural justice on work engagement.

Keyword: Procedural Justice, Work Engagement, Transformational Leadership