

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional pada keterikatan kerja serta *person-organization fit* sebagai variabel pemediasi dalam pengaruh kepemimpinan transformasional pada keterikatan kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan bank di Indonesia.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan metode survei yang bersifat *cross-sectional*. Metoda pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden antara lain, karyawan bank yang telah bekerja minimal selama 1 tahun dan saat ini telah berinteraksi dengan pemimpin/atasan yang sama dalam kurun waktu minimal 1 tahun. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 183 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring. Selanjutnya data primer diolah dan diuji dengan menggunakan uji hipotesis regresi empat tahap sesuai prosedur Baron dan Kenny (1986).

Hasil pengujian pada penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian terdukung, yakni dengan hasil pengujian sebagai berikut: a) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada keterikatan kerja ($\beta = 0,640$; $p = <0,05$), dan b) *person-organization fit* memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional pada keterikatan kerja ($\beta_1 = 0,407$; $p <0,05$; $\beta_2 = 0,402$; $p <0,05$).

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, *Person-Organization Fit*.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of transformational leadership on work engagement and person-organization fit as a mediating variable in the effect of transformational leadership on work engagement. The study was conducted on bank employees in Indonesia.

The study uses a quantitative approach and data collection is cross-sectional survey methods. The research sampling method uses a purposive sampling technique with the criteria of respondents such as, bank employees who have worked for at least 1 year and currently have interacted with the same leader/supervisor for a minimum period of 1 year. The sample in this study is 183 respondents. Questionnaires are distributed online. Then the primary data is processed and tested using the four-stage of regression hypothesis test according to the procedure of Baron and Kenny (1986).

The test results in this study prove that the research hypothesis is supported, with the following test results: a) transformational leadership has a positive and significant effect on work engagement ($\beta = 0.640$; $p = <0.05$), and b) person-organization fit partially mediates the effect of transformational leadership on work engagement ($\beta_1 = 0.407$; $p <0.05$; $\beta_2 = 0.402$; $p <0.05$).

Keywords: Work Engagement, Transformational Leadership, Person-Organization Fit.