

## INTISARI

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh mediasi keterikatan karyawan dalam pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner.

*Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) digunakan untuk menilai persepsi karyawan terhadap karakteristik kepemimpinan transformasional. *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) digunakan untuk menilai kadar keterikatan karyawan. *The Role-Based Performance Scale* digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan diukur dengan menggunakan skala likert. Jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 110 karyawan Kantor Bank Rakyat Indonesia Yogyakarta Cabang Cik Ditiro.

Pengujian sebuah variabel pada variabel lainnya dilakukan dengan uji regresi linier sederhana dan model mediasi diuji dengan metode analisis regresi hirarki oleh Baron dan Kenny (1986). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memediasi secara parsial dalam hubungan pengaruh kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat diprediksi secara langsung oleh peran kepemimpinan transformasional dan juga secara tidak langsung dengan mempengaruhi keterikatan karyawan terlebih dahulu untuk memprediksikan kadar kinerja karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, keterikatan karyawan, kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of employee engagement mediation in influencing of transformational leadership on employees' performance. The primary data used in this study was obtained through survey method by distributing questionnaires.

Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) was use to assess employees' perceptions of transformational leadership characteristics. Utrecht Work Engagement Scale (UWES) was used to assess the level of employee engagement. The Role-Based Performance Scale was used to assess the performance of employees. The questionnaire used in this study was measured by Likert scale. This study involved 110 respondents, which are the employees of Bank Rakyat Indonesia Cik Ditiro branch, Yogyakarta.

Testing a variable on other variables was conducted by simple linear regression test and mediation models were tested by hierarchical regression analysis method by Baron and Kenny (1986). The results of this study indicated that the role of transformational leadership gave positive and significant influence on employee engagement and employee performance. The results of this study also showed that employee engagement partially mediated the influence of transformational leadership in relation to employee performance. Thus, employee performance could be directly predictable by transformational leadership role and indirectly by influencing employee engagement in advance to predict the levels of employee performance.

**Keywords:** transformational leadership, employee engagement, employee performance.