



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 30 Juni 2024, Revised: 11 Juli 2024, Publish: 12 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap *Work Role Performance* dan *Innovative Work Behaviour* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Pendidikan Nonformal Internasional Mental Aritmatika Yogyakarta

Arif Fajar Sugiarto¹, Prayekti², Nala Tri Kusuma³

¹ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, arif008326.mhs@ustjogja.ac.id

² Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, yekti@ustjogja.ac.id

³ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, nala.kusuma@ustjogja.ac.id

Corresponding Author: arif008326.mhs@ustjogja.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of leader member exchange on work role performance and innovative work behavior with employee engagement as a mediating variable at the IMA Yogyakarta Nonformal Education Institute. The population in this study were employees who worked at the IMA Yogyakarta Nonformal Education Institute, totaling 60 employees using the saturated sampling technique. The data collection method uses questionnaire distribution. The results showed that leader member exchange has a positive and significant effect on employee engagement. Leader member exchange has a positive and significant effect on work role performance. Leader member exchange has a positive and significant effect on innovative work behavior. Employee engagement is not able to mediate the effect of leader member exchange on work role performance. Employee engagement is not able to mediate the effect of leader member exchange on innovative work behavior. The implications of this research hopefully can be used as a reference for non-formal educational institutions IMA Yogyakarta in improving the relationship between superiors and other employees so that the relationship between the two can improve to be better than before and can be a source of information and reference for future researchers.*

Keyword: *Leader Member Exchange, Work Role Performance, Innovative Work Behaviour, Employee Engagement.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap *work role performance* dan *innovative work behaviour* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Lembaga Pendidikan Nonformal IMA Yogyakarta. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Lembaga Pendidikan Nonformal IMA Yogyakarta yang berjumlah 60 pegawai dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work role performance*. *Leader member exchange* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*. *Employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap *work role performance*. *Employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behaviour*. Implikasi dalam penelitian ini semoga bisa dijadikan acuan lembaga pendidikan nonformal IMA Yogyakarta dalam meningkatkan hubungan antara atasan dan karyawan lainnya sehingga hubungan keduanya bisa meningkat menjadi lebih baik dari sebelumnya dan bisa menjadi sumber informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.

Kata Kunci: *Leader Member Exchange, Work Role Performance, Innovative Work Behaviour, Employee Engagement*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, instansi maupun dalam suatu organisasi. Semua perusahaan baik dari pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan semua proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka dari itu, agar meningkatnya efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia harus dikelola secara benar dan baik.

Mengingat arti pentingnya sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan sebagaimana yang telah dinyatakan di atas, maka sudah seharusnya menjadi pusat perhatian bagi setiap organisasi, termasuk Lembaga pendidikan nonformal Internasional Mental Aritmatika (IMA) Yogyakarta. Untuk meningkatkan kualitas organisasi/perusahaan, beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu tentang *work role performance* dan *innovative work behaviour*. IMA Yogyakarta memerlukan hal tersebut agar organisasinya bisa lebih berkembang.

Work role performance merupakan kinerja yang ditunjukkan seorang karyawan. Kinerja adalah keseluruhan kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi kepada pegawainya (Umihastanti & Frianto, 2022). Perilaku kerja inovatif adalah rangkaian proses melahirkan dan menerapkan ide, produk, proses, maupun prosedur baru yang bermanfaat untuk organisasi atau proses memunculkan, mengenalkan dan menerapkan gagasan-gagasan baru demi mendapatkan manfaat bagi organisasi atau kelompok (Putri, *et al.*, 2020).

Dalam lembaga pendidikan nonformal IMA Yogyakarta, kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dibalik itu lemahnya pola komunikasi yang dibangun oleh seorang pemimpin dengan pengikutnya/anak buahnya menjadikan penyebab kegagalan seorang menjadi pemimpin. Menurut Amirudin (2021) *leader member exchange* adalah sebuah konsep tentang hubungan yang terjalin antara pemimpin dan bawahan yang terbagi dalam 2 kelompok, yaitu kelompok luar dan kelompok dalam, yang termasuk kelompok dalam akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok luar. Dengan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan akan meningkatkan kinerja organisasi melalui keterlibatan dalam pekerjaan yang disebut *employee engagement*.

Rina Dewi (2016) *employee engagement* adalah kondisi positif mental seorang pegawai terhadap pekerjaannya meliputi faktor rasional maupun faktor emosional terkait olah pikir dan olah rasa pegawai dengan kerja yang ditekuninya dan organisasi kerjanya. Di luar faktor *skill and knowledge*, yang dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam pekerjaan yaitu untuk membina hubungan baik dengan atasan. Hubungan dengan atasan merupakan salah satu hal yang membuat karyawan melihat pekerjaannya sebagai sebuah berkah atau suatu beban berkepanjangan.

Dari hasil elaborasi berbagai sumber selanjutnya didapatkan beberapa hasil penelitian terdahulu antara lain Awel Suryadi (2017) bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Justina *et al.*, 2019) bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Wicaksono & Rahmawati (2020) *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja, (Ramadhan & Sembiring, 2017) *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja, namun ada penelitian dari Gentur Kurniawan (2023) *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *leader member exchange* terhadap *work role performance* dan *innovative work behaviour* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Lembaga Pendidikan Nonformal IMA Yogyakarta”.

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Adopsi untuk variabel *leader member exchange* (Heriyadi, 2021), *employee engagement* (Winowoda, 2018), *work role performance* (Umihastanti & Frianto, 2022), dan *innovatif work behaviour* (Putri, *et al.*, 2020).

Sumber data penelitian ini adalah karyawan pada Lembaga Pendidikan Nonformal Internasional Mental Aritmatika Yogyakarta dengan sampel 60 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Employee Engagement*

Dalam sebuah organisasi/perusahaan *leader member exchange* merupakan perilaku pimpinan yang memiliki peran penting terhadap keberhasilan sebuah organisasi, dimana perlakuan yang baik dari pimpinan akan dapat menciptakan perasaan sukarela dalam diri karyawan untuk dapat berkorban bagi organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Praditya (2019) menjelaskan bahwa semakin baik *leader member exchange* membuat *employee engagement* meningkat. Hasil tersebut memberikan makna bahwa *leader member exchange* mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif terhadap *employee engagement*.

H1: *Leader member exchange* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

2. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Role Performance*

Hubungan atasan-bawahan secara tidak langsung berpengaruh terhadap rendahnya keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya, dengan kata lain, kuatnya hubungan atasan-bawahan membawa pengaruh positif terhadap komitmen keberlanjutan dari pekerja untuk tetap bertahan pada organisasi dimana dia bekerja. Selain itu, persepsi yang muncul di kalangan pekerja mengenai hubungan atasan-bawahan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Amirudin, 2021).

Adanya persepsi yang baik terhadap *leader member exchange* dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, hubungan yang baik dengan pimpinan menghasilkan komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan. Dengan komunikasi yang sudah terjalin, para karyawan dapat bertukar pikiran dengan pimpinannya terkait organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Herlambang, 2017).

H2: *Leader member exchange* berpengaruh terhadap *work role performance*.

3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Work Role Performance*

Employee engagement atau keterikatan karyawan adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan

mereka (Winowoda, 2018). Kinerja merupakan hal penting yang harus dikelola perusahaan untuk pencapaian suatu tujuan. Karena salah satu faktor yang menjamin dapat suksesnya suatu perusahaan adalah bagaimana sumber daya manusia didalamnya dapat berkontribusi maksimal untuk dapat mencapai target dan tujuan yang ditetapkan.

Menurut penelitian yang dilakukan Winowoda (2018) Semakin baik rasa *engagement* yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkat juga semangat dan dedikasinya dalam bekerja.

H3: *Employee engagement* berpengaruh terhadap *work role performance*.

4. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behaviour*

Employee engagement atau keterikatan karyawan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena apabila seorang karyawan memiliki rasa keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan maupun perusahaan akan meningkatkan komitmen, loyalitas, bahkan kinerja kepada perusahaan, serta stimulus intelektual yang membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi serta dapat memunculkan dan menghasilkan gaya yang kreatif dan inovatif dalam bekerja sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan olehnya maupun sesuai dengan target manajemen.

Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour* dalam penelitian (Jaya, *et al.*, 2023).

H4: *Employee engagement* berpengaruh terhadap *innovative work behaviour*.

5. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behaviour*

Dalam sebuah organisasi *leader member exchange* disertai dengan perasaan saling menghormati, menyenangkan, dan loyalitas yang tinggi. Atasan memberikan bawahan kesempatan, dukungan, dan pendampingan untuk berkembang (Putri, *et al.*, 2020).

Dalam kajian konseptual antara *leader member exchange* dan pemberdayaan psikologis dalam kaitannya dengan perilaku kerja inovatif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: pertama, perilaku kerja inovatif merupakan aspek penting bagi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Kedua, perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh kepemimpinan *leader member exchange* dan pemberdayaan psikologis (Putri, *et al.*, 2020).

H5: *Leader member exchange* berpengaruh terhadap *innovative work behaviour*.

6. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Role Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi

Leader member exchange berkualitas tinggi akan mendapatkan dukungan emosional dan kepercayaan dari pimpinan, sedangkan bawahan dalam hubungan yang berkualitas rendah hanya mendapatkan dukungan emosional dan kepercayaan yang terbatas (Heriyadi, 2021).

Dalam penelitian yang dilakukan Aziz (2022) *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, begitu pula dengan *work role performance* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, maka dari itu *employee engagement* menjadi mediasi dari kedua variabel tersebut.

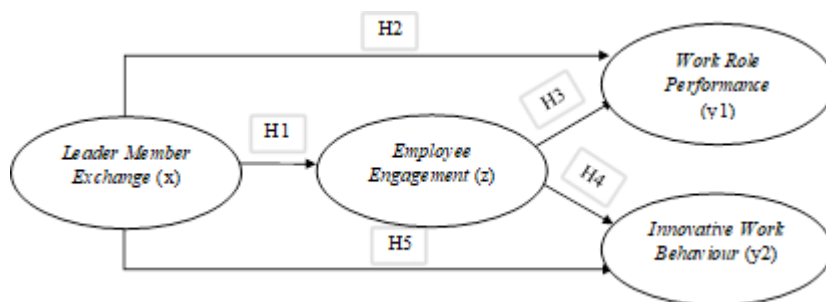
H6: *Leader member exchange* berpengaruh terhadap *work role performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

7. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi

Dalam sebuah organisasi/perusahaan *leader member exchange* merupakan perilaku pimpinan yang memiliki peran penting terhadap keberhasilan sebuah organisasi, dimana perlakuan yang baik dari pimpinan akan dapat menciptakan perasaan sukarela dalam diri karyawan untuk dapat berkorban bagi organisasinya (Setyati & Utari, 2023). *Leader member exchange* mempengaruhi *employee engagement* pegawai sebagai salah satu faktor penunjang kerja pegawai yang signifikan, semakin baik *leader member exchange* membuat *employee engagement* meningkat.

Dalam penelitian Swati Chaurasia and Archana Shukla (2013) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*. *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, begitu pula dengan *innovative work behaviour* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, maka dari itu *employee engagement* menjadi mediasi dari kedua variabel tersebut.

H7: *Leader member exchange* berpengaruh terhadap *innovative work behaviour* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	30	50%
Perempuan	30	50%
Jumlah	60	100%
Status		
Belum menikah	23	38%
Menikah	37	62%
Jumlah	60	100%
Usia		
20-35 tahun	25	42%
26-50 tahun	25	42%
Lebih dari 50 tahun	10	16%
Jumlah	60	100%
Pendidikan Terakhir		
D1/D2/D3/D4	28	47%
S1/S2/S3	18	30%
SMA/Sederajat	14	23%
Jumlah	60	100%
Lama Bekerja		
1-10 tahun	24	40%
11-20 tahun	30	50%
Lebih dari 20 tahun	6	10%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Karakteristik responden menunjukkan bahwa responden laki-laki dan perempuan seimbang (50%). Mayoritas responden berstatus menikah (62%). Mayoritas responden berusia 20-50 tahun. Mayoritas pendidikan terakhir responden D1/D2/D3/D4 (47%) dan sebanyak (50%) responden menyatakan 11-20 tahun lama bekerja.

Uji validitas dan reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Leader exchange (X)	memberWork performance (Y1)	roleInnovative behaviour (Y2)	workEmployee engagement (Z)
X.1	0,499	Y1.1 0,316	Y2.1 0,379
X.2	0,491	Y1.2 0,324	Y2.2 0,470
X.3	0,434	Y1.3 0,472	Y2.3 0,379
X.4	0,534	Y1.4 0,371	Y2.4 0,442
X.5	0,483	Y1.5 0,371	Y2.5 0,459
Cronbach's Alpha Std.	0,729	0,614	0,661
			0,658

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 2 menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* > dari r-tabel (0,254) atau valid. Nilai *cronbach's alpha based on std.* > 0.60 atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

No	Uji Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Terhadap Y1	0,200 (Normal)
2	Terhadap Y2	0,200 (Normal)
3	Terhadap Z	0,167 (Normal)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 dari semua hasil uji normalitas didapatkan nilai asymp sig. diatas 0,05. Artinya data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal dan dapat dilanjutkan.

Tabel 4. Asumsi Klasik

Model	Var.		Multikolinearitas		Heterokedastisitas
	Bebas	Terikat	Tol.	VIF	Sig.
1	Y1	X	0,753	1,328	0,073
2	Y2	X	0,753	1,328	0,079
3	Z	X	-	-	0,181

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dari hasil multikolinearitas didapatkan nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas dan hasil uji heteroskedastisitas (Uji *Park*) didapatkan nilai sig. diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis *Leader Member Exchange Terhadap Employee Engagement (Sub I)*

Uji t

Tabel 5 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	9.427	2.488		3.789	.000
	Leader Member Exchange	.533	.122	.497	4.359	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Z) menunjukkan hasil uji t pada variabel *leader member exchange* (X) diperoleh nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis pertama diterima, artinya variabel *leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Lembaga Pendidikan Nonformal Internasional Mental Aritmatika.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497a	.247	.234	1.968

a. Predictors: (Constant), Leader Member Exchange
 b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,247 atau 24,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *leader member exchange* mempengaruhi variabel *employee engagement* sebesar 24,7%. Sisanya yaitu 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Uji Hipotesis *Employee Engagement* Terhadap *Work Role Performance* Dan *Leader Member Exchange* Terhadap *Work Role Performance* (Sub II)

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.653	2.730			3.903	.000
	Leader Member Exchange	.631	.138	.589		4.559	.000
	Employee Engagement	-.145	.129	-.146		-1.128	.264

a. Dependent Variable: Work Role Performance

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji t pada variabel *leader member exchange* (X) diperoleh nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kedua diterima, artinya variabel *leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap *work role performance* pada Lembaga Pendidikan Nonformal Internasional Mental Aritmatika.

Hasil uji t pada variabel *employee engagement* (Z) diperoleh nilai sig. 0,264 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work role performance* pada Lembaga Pendidikan Nonformal Internasional Mental Aritmatika.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532a	.283	.258	1.933

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Leader Member Exchange
 b. Dependent Variable: Work Role Performance

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,258 atau 25,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *leader member exchange* dan *employee engagement* mempengaruhi variabel *work role performance* sebesar 25,8%. Sisanya yaitu 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Uji Hipotesis *Empolyee Engagement Terhadap Innovative Work Behaviour Dan Leader Member Exchange Terhadap Innovative Work Behaviour (Sub III)*

Uji t

Tabel 9 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.511	2.946		2.888	.005
	Leader Member Exchange	.589	.149	.514	3.941	.000
	Employee Engagement	.011	.139	.010	.079	.937

a. Dependent Variable: Innovative Work Behaviour

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji t pada variabel *employee engagement* (Z) diperoleh nilai sig. 0,937 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis keempat ditolak, artinya variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour* pada Lembaga Pendidikan Nonformal Internasional Mental Aritmatika.

Hasil uji t pada variabel *leader member exchange* (X) diperoleh nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kelima diterima, artinya variabel *leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour* pada Lembaga Pendidikan Nonformal Internasional Mental Aritmatika.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519a	.270	.244	2.086

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Leader Member Exchange

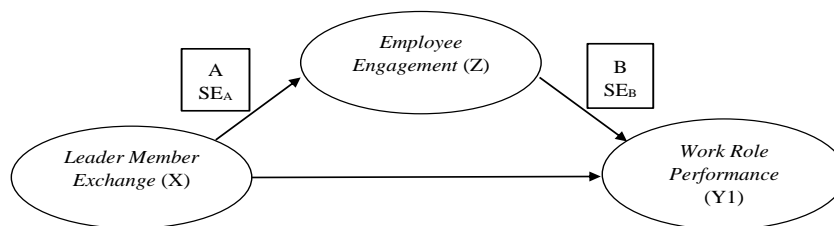
b. Dependent Variable: Innovative Work Behaviour

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,244 atau 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *leader member exchange* dan *employee engagement* mempengaruhi variabel *innovative work behaviour* sebesar 24,4%. Sisanya yaitu 75,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Uji Mediasi

Pengaruh *Employee Engagement* Memediasi *Leader Member Exchange* dengan *Work Role Performance*



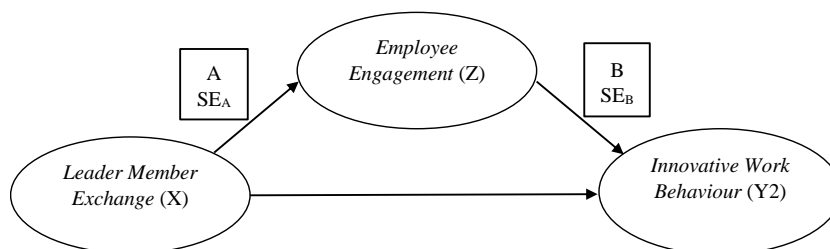
Gambar 2. Kerangka Uji Mediasi

- A = 0,533 : Koefisien direct effect variabel leader member exchange (X) terhadap variabel employee engagement (Z)
- B = -0,145 : Koefisien direct effect variabel employee engagement (Z) terhadap variabel Work Role Performance (Y1)
- SEA = 0,122 : Standard error dari a.
- SEB = 0,129 : Standard error dari b.

Sobel test statistic = -1.08857931
 One-tailed probability = 0.13816972
 Two-tailed probability = 0.27633945

Hasil uji sobel menunjukkan nilai sig. 0,276 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap *work role performance*. Dengan demikian hipotesis ditolak.

Employee Engagement Memediasi Leader Member Exchange dengan Innovative Work Behaviour



Gambar 3. Kerangka Uji Mediasi

- A = 0,533 : Koefisien direct effect variabel leader member exchange (X) terhadap variabel employee engagement (Z)
- B = 0,011 : Koefisien direct effect variabel employee engagement (Z) terhadap variabel innovative work behaviour (Y2)
- SEA = 0,122 : Standard error dari a.
- SEB = 0,139 : Standard error dari b.

Sobel test statistic = 0.07912371
 One-tailed probability = 0.46846711
 Two-tailed probability = 0.93693422

Hasil uji sobel menunjukkan nilai sig. 0,937 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behaviour*. Dengan demikian hipotesis ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pemimpin yang mengembangkan hubungan *leader member exchange* yang kuat cenderung memberikan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan anggota timnya. Ketika karyawan merasa dipercaya dan dihormati oleh pemimpinnya, tingkat keterlibatan mereka cenderung meningkat dan cenderung untuk melampaui peran mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika & Suharnomo (2016) yang menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Leader member exchange berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work role performance*. Karyawan dengan hubungan *leader member exchange* berkualitas tinggi cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang puas akan lebih terlibat dan termotivasi, yang berarti kinerja mereka lebih baik dalam penampilan peran kerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khuc (2023) yang menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work role performance*.

Employee engagement tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work role performance*. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan yang rendah terhadap pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winowoda (2018) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work role performance*.

Berdasarkan hasil penelitian *employee engagement* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*. Keterlibatan karyawan dalam hal ini masih termasuk dalam kategori yang rendah, sehingga para karyawan tidak bisa memunculkan ide-ide dalam melakukan pekerjaan yang merupakan komponen penting dari perilaku inovatif. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour* (Prasetyono, et al., (2022).

Leader member exchange berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*. Hubungan *leader member exchange* berkualitas tinggi dibangun atas dasar kepercayaan, saling menghormati dan dukungan. Ketika karyawan merasa dipercaya dan didukung oleh pemimpinnya, mereka cenderung mengambil risiko dan bereksperimen dengan ide-ide baru yang merupakan komponen penting dari perilaku inovatif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanaka & Ishiyama (2023) yang menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*.

Diketahui bahwa hasil menunjukkan variabel *employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap *work role performance* dan hipotesis kedua ditolak. Ketika karyawan terlalu terlibat dan menghabiskan terlalu banyak energi serta waktu untuk pekerjaan mereka, hal ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka dan pada akhirnya menurunkan kinerja mereka. Jika mereka merasa tidak dihargai atau diperlakukan tidak adil, ini dapat mengurangi motivasi mereka dan berdampak negatif pada kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadliyah, et al., 2023).

Employee engagement tidak mampu memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behaviour* dan hipotesis ketiga ditolak. Keterlibatan yang tinggi tanpa adanya sumber daya dan dukungan yang memadai mungkin tidak menghasilkan perilaku inovatif. Karyawan yang terlibat mungkin memiliki ide-ide kreasi, tetapi tanpa dukungan, ide-ide tersebut mungkin tidak dapat direalisasikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiprasetya & Johannes Lo, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hubungan pemimpin dengan anggota yang berkualitas tinggi akan menghasilkan berbagai hasil positif di lembaga pendidikan nonformal internasional mental aritmetika. Hal ini ditandai dengan rasa saling percaya, hormat dan kewajiban. *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work role performance*. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang menganggap hubungan mereka dengan pemimpin mereka berkualitas tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, termasuk kinerja tugas dan kinerja kontekstual. *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*. Karyawan dalam

hubungan *leader member exchange* yang tinggi sering kali memiliki akses lebih baik terhadap informasi dan pendanaan yang dapat memfasilitasi aktivitas inovatif. *Employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap *work role performance*. *Employee engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap *innovative work behaviour*. Implikasi dalam penelitian ini semoga bisa dijadikan acuan lembaga pendidikan nonformal IMA Yogyakarta dalam meningkatkan hubungan antara atasan dan karyawan lainnya sehingga hubungan keduanya bisa meningkat menjadi lebih baik dari sebelumnya dan bisa menjadi sumber informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan model penelitian, objek serta jumlah responden yang berbeda seperti penelitian yang menggunakan variabel LMX (X1) dan *employee engagement* (X2) selanjutnya kinerja pegawai (Y1) dan dimediasi oleh budaya organisasi (Z) (Rina Dewi, 2016).

REFERENSI

- Amirudin, F. H. (2021). Pengaruh leader member exchange (Lmx) terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 13, Issue April).
- Awel Suryadi. (2017). Pengaruh leader member exchange (Lmx) Terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Dinamika Bahari*, 8(1), 1775–1785. <https://doi.org/10.46484/db.v8i1.56>
- Aziz, M. L. (2022). *Peran employee engagement berbasis leader member exchange dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan CV Paritama Karkasindo*. 87 pages(8.5.2017), i–87.
- Budiprasetya, A., & Johanes Lo, S. (2021). Mediation acts from employee engagement which affects the employee competencies and innovative work behaviour on employee performance at Pt Tetra Pak Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 680–688. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.818>
- Fadliyah, M. N., Prihatin Tiyanto P.H, & Gita Sugiyarti. (2023). The role of organizational commitment in mediating employee engagement and work environment on employee performance. *International Conference on Digital Advance Tourism, Management and Technology*, 1(1), 517–527. <https://doi.org/10.56910/ictmt.v1i1.116>
- Gentur Kurniawan. (2023). Pengaruh employee engagement dan leader member exchange terhadap kinerja dengan mediasi organizational citizenship behavior. *Ekonomika*, 7(1), 162–170.
- Heriyadi. (2021). the Impact of Leader-Member Exchange on the Organization. *Civil Service*, 15(1), 25–35.
- Herlambang, A. L. (2017). Pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–9.
- Jaya, S. I. putra, Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Peran work engagement dan social support terhadap innovation work behavior tim startup. *SUKMA : Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 239–248. <https://doi.org/10.30996/sukma.v3i2.7721>
- Justina, S., Susetyo, S., & Kananlua, P. (2019). Pengaruh leader-member exchange terhadap kinerja karyawan melalui peran variabel mediasi work engagement pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bengkulu. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 51–62. <https://doi.org/10.33369/insight.14.1.51-62>
- Kartika, D., & Suharnomo. (2016). Pengaruh pertukaran pemimpin-anggota (LMX) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi (Studi Pada Hotel Bahari Inn Tegal). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>

- Khuc, N. D. (2023). The effects of leader-member exchange on employee performance at commercial banks in Ho Chi Minh City: The role of job satisfaction and work engagement as mediating variables. *HCMCOUJS- Economics and Business Administration*, 14(4), 3–12. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.en.14.4.2853.2024>
- Praditya, R. A. (2019). *Peran leader member exchange terhadap organizational citizenship behaviour dan employee engagement sebagai variabel intervening pada BUMD*. 4(5), 15–20.
- Prasetyono, H., Vhalery, R., Ramdayana, I. P., Salmin, S., & Anggraini, W. P. (2022). Meningkatkan innovative work behaviour guru di sekolah penggerak melalui work engagement dan servant leadership. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 791. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.14180>
- Putri, N. M. D., Ma'ruf, A., & Sutinah, S. (2020). Pengaruh leader-member exchange dan psychological empowerment terhadap innovative work behavior. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(1), 156. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i1.24741>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Rina Dewi. (2016). *Pengaruh leader member exchange dan employee engagement terhadap kinerja pegawai dengan pemoderasi budaya Organisasi*. 1–23.
- Setyati, R., & Utari, W. (2023). Pengaruh leader member exchange terhadap organizational citizenship behaviour dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadaporganizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*, 4(2), 121–134.
- Swati Chaurasia and Archana Shukla. (2013). The influence of leader member exchange relations on employee engagement and work role performance. *International Journal Of Organization Theory & Behaviour*.
- Tanaka, H. S., & Ishiyama, N. (2023). Effects of talent status and leader-member exchange on innovative work behaviour in talent management in Japan. *Asia Pacific Business Review*, 29(4), 895–912. <https://doi.org/10.1080/13602381.2023.2186623>
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Winowoda, D. A. (2018). *Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*. 1–26.