

ABSTRAK

Peran kepemimpinan dalam organisasi menjadi semakin krusial di era kompetitif saat ini karena berpengaruh langsung terhadap motivasi, keterikatan, dan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan visi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, dinilai lebih efektif dibandingkan kepemimpinan transaksional dalam mendorong dedikasi dan produktivitas. Hasil penelitian awal di PT Jasamarga Transjawa Tol Representative Office 2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih dominan dan lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan. Selain itu, motivasi kerja – baik intrinsik maupun ekstrinsik – memainkan peran penting dalam meningkatkan keterikatan dan kinerja. Keterikatan karyawan sendiri merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan komitmen kognitif, emosional, dan fisik terhadap pekerjaan dan organisasi, serta berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap keterikatan dan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi peran keterikatan sebagai variabel penghubung di PT Jasamarga Transjawa Tol Representative Office 2. Temuan penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan rekomendasi praktis dalam merancang strategi peningkatan kinerja organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, keterikatan karyawan, kinerja karyawan, variabel intervening