

## **PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA PURWOKERTO**

**Fatkul Hafidh<sup>1</sup> Padmono Wibowo<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan  
Email : [fatkhulhafidh21@gmail.com](mailto:fatkhulhafidh21@gmail.com)

### ***Abstract***

*In realizing a harmonious organization, it is necessary to have Work Engagement of its employees. Work Engagement is influenced by factors including the Leader Member Exchange (LMX). The purpose of this study is to determine the effect of Leader Member Exchange on Work Engagement in the Class IIB Narcotics Penitentiary in Purwokerto. The research method used is quantitative research methods. Data collection used a questionnaire consisting of 15 statement items with a non-probability sampling technique for 45 employees. The results of this study indicate that there is an influence of Leader Member Exchange on Work Engagement in the Class IIB Narcotics Penitentiary in Purwokerto. The results of the determination test obtained an R square value of 0.658 which indicated that the influence of the Leader Member Exchange on Work Engagement was 65.8% while the remaining 34.2% was influenced by other variables not explained in this study. The relationship between the Leader Member Exchange and Work Engagement variables is strong positive with a relationship coefficient or R value of 0.811.*

**Keywords :** *Leader Member Exchange (LMX), Work Engagement, correctional*

### **Abstrak**

Dalam mewujudkan organisasi yang harmonis, perlu adanya *Work Engagement* pegawainya. *Work Engagement* dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya yaitu *Leader Member Exchange (LMX)*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari 15 butir pernyataan dengan Teknik pengambilan sampel *non-probability* kepada 45 pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Hasil uji determinasi memperoleh nilai *R square* sebesar 0,658 yang menunjukkan bahwa pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* sebesar 65,8% sedangkan 34,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hubungan antara variabel *Leader Member*

*Exchange* dan *Work Engagement* bersifat positif kuat dengan koefisien relasi atau nilai R sebesar 0,811.

**Kata Kunci :** *Leader Member Exchange (LMX)*, *Work Engagement*, Pemasyarakatan

## PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi di zaman sekarang harus diimbangi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Walaupun teknologi semakin canggih, namun SDM mempunyai bagian yang besar dalam kemajuan organisasi. Sumber daya manusia akan menentukan kesuksesan tercapainya tujuan organisasi kedepannya. Namun, pengelolaan sumber daya ini juga harus dikelola dengan baik. Dalam hal ini, penelitian dilakukan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengembangan dan kemajuan organisasi terutama di Lembaga Pemasyarakatan yang tugasnya merupakan Aparatur Sipil Negara perlu mengedepankan pelayanan.

Lembaga Pemasyarakatan adalah tempat dari salah satu system peradilan pidana, yaitu berfungsi sebagai pelaksana pembinaan kepada warga binaan pemsyarakatan, antara lain ialah narapidana, dan anak didik pemsyarakatan. Hal tersebut dilakukan yaitu sebagai bentuk tanggung jawab petugas pemsyarakatan agar mereka warga binaan pemsyarakatan dapat memulihkan hubungan hidup, kehidupan, dan penghidupan di dalam masyarakat luas. Dalam hal ini, petugas pemsyarakatan merupakan sumber daya yang dibutuhkan untuk yang turut serta dalam proses pembinaan narapidana atau dapat dikatakan menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya. Lembaga Pemsyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto merupakan tempat dilaksanakannya penelitian tentang pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement*. Dalam membangun sebuah organisasi apalagi yang bergerak di pelayanan public, Lapas membutuhkan peran antara atasan dan bawahan yang erat.

Organisasi dalam membentuk sistem yang dijalankan harus mempunyai komitmen agar dapat memberikan identifikasi terkait tujuan organisasi, keterlibatan tugas masing-masing bagian dari organisasi, dan seberapa loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan napa yang diteliti pada variabel *LMX* dan *Work Engagement*. Sebuah organisasi harus mempunyai komitmen bahwa organisasi tersebut harus dipandang istimewa di masyarakat apabila kaitannya dengan Lapas yang merupakan pelayan public.

*Leader Member Exchange* merupakan sifat yang dimiliki atasan bagaimana memperlakukan bawahan yang terlibat dalam proses kerja organisasi yang nantinya akan membangun kepercayaan bagi bawahan dan terciptanya *Work Engagement* atau keterlibatan kerja yang maksimal dari bawahan atau pegawai itu sendiri. Hubungan antara atasan dan bawahan sangatlah penting karena akan menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan organisasi. Dapat dibayangkan apabila perlakuan atasan ke bawahan tidak semestinya, maka akan memunculkan stigma buruk untuk atasan itu sendiri. Kerja sama tim dalam organisasi sangat penting adanya karena berkaitan dengan efektivitas kinerja perusahaan.

*Work Engagement* merupakan kondisi psikologis terkait sikap, perasaan, dan pikiran yang positif berkaitan dengan pekerjaan yang bercirikan *vigour, dedication, dan absorption* (Tripathi & Sharma, 2016). Pegawai dikatakan meningkat kinerjanya apabila dimensi dari *Work Engagement* itu sendiri sudah terpenuhi. Dari hal tersebut juga patut kita kaitkan pengaruh yang ditimbulkan oleh peran pimpinan terhadap bawahan. *Work Engagement* akan dapat dipengaruhi oleh *LMX* apabila bawahan menerima apa saja perlakuan dari atasan yang dapat mereka terima. Pendekatan yang baik dari atasan akan mewujudkan suasana positif dari bawahan dan akan menimbulkan keterkaitan kerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan di atas, penelitian ini mencoba menguji pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Purwokerto. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan dari pergantian kepemimpinan terhadap *Work Engagement* atau keterkaitan kerja pegawai Lapas tersebut.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

*Leader Member Exchange* menunjukkan bahwa adanya pertukaran kepemimpinan didasarkan pada pengaruh, loyalitas, saling percaya, dan menghormati satu sama lain (Morrow et al., 2005). *LMX* diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang menunjukkan adanya timbal balik antara pimpinan dan bawahannya yang diharapkan dapat menciptakan hubungan yang lebih efektif. Dalam variabel *LMX* memiliki 4 (empat) dimensi yaitu *contribution, loyalty, affect, dan professional respect* (Liden & Maslyn, 1998).

Kontribusi merupakan Kerjasama atau membangun hubungan baik antara atasan dan bawahan. Hubungan baik itu dapat diartikan bahwa apabila bawahan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Loyalitas dapat diartikan sebagai tindakan atasan yang mempunyai keterbukaan dalam mendukung tugas bawahan. Apabila atasan percaya kepada bawahan dan sebaliknya bawahan percaya kepada atasan, maka semakin tinggi juga hubungan *LMX*. Afeksi dapat diartikan sebagai persahabatan atau pertemanan antara atasan dan bawahan yang berdampak pada terjalinnya hubungan dan interaksi kerja yang baik antara keduanya. Respek profesional dapat diartikan sebagai sikap menghargai terhadap orang lain. Dalam hal ini dapat diterangkan bahwa bawahan harus mempunyai sikap menghargai dan mengagumi atasannya. Sebaliknya atasan juga menghargai bawahan agar keterkaitan tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi.

*Work Engagement* menunjukkan adanya keadaan positif terkait dengan keterlibatan kerja dari tiga dimensi yang dimilikinya (Schaufeli et al., 2006). Semangat (*vigor*) merupakan aspek yang harus dimiliki seorang pegawai agar dalam mengerjakan tugasnya menjadi pribadi yang tanggung dan tanggap dalam menghadapi tantangan organisasi. Dedikasi (*dedication*) diartikan sebagai kemampuan menemukan tujuannya

dalam menjalankan pekerjaan dengan antusias, bangga, dan terinspirasi dari pekerjaan yang dia jalani. Kelarutan (*absorption*) menyebutkan bahwa adanya kondisi pegawai yang terlalu larut dengan pekerjaannya dan sulit melepaskan diri cenderung ketergantungan dengan pekerjaannya.

Penelitian yang sama terkait pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan menunjukkan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan adanya hasil signifikan maka diharapkan adanya pendekatan yang baik antara atasan terhadap bawahan sehingga dapat mempengaruhi keterlibatan kerja bagi pegawainya. Dua hipotesis dalam penelitian ini yaitu (1)  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh *LMX* terhadap *WE* di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto, (2)  $H_a$  : Terdapat pengaruh *LMX* terhadap *WE* di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dibuat dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan penggabungan antara cara berpikir rasional dan empiris dalam membentuk hipotesis. Metode kuantitatif dapat mengarah pada hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan (Zhang & Creswell, 2013). Kuantitatif dianggap sebagai metode yang tepat untuk penelitian yang mencari pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto yang mengisi kuesioner melalui *google form* yang dibagikan melalui media *whatsapp* dan semua populasi tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini atau biasa disebut *total sampling* dengan menggunakan Teknik *non-probability*. Data primer yang didapatkan melalui kuesioner tersebut diambil dari penelitian terdahulu yang membuahkan 5 butir pernyataan pada variabel X dan 10 butir pernyataan pada variabel Y. Sedangkan data sekunder didapatkan dari artikel, jurnal, dan buku.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian terhadap keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 1995). Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang harus diukur dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengukur instrumen *Leader Member Exchange* dan *Work Engagement* menggunakan aplikasi IBM SPSS 26 berdasarkan Koefisien Korelasi *Pearson*. Butir-butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  table. Valid atau tidaknya pernyataan juga bisa dilihat dari nilai signifikasinya, apabila nilai signifikasinya  $< 0,05$  maka pernyataan tersebut dikatakan valid, namun apabila nilai signifikasinya  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak valid. R table dengan jumlah data 45 responden adalah 0,294.

Hasil uji validitas dengan jumlah responden 45 orang.

Tabel 1

Uji Validitas Variabel X (*Leader Member Exchange*)

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
X11	0,000	VALID
X12	0,000	VALID
X13	0,000	VALID
X14	0,000	VALID
X15	0,000	VALID

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 5 butir pernyataan pada variabel X (*Leader Member Exchange*) yang mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid dan dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

Tabel 2

Uji Validitas Variabel Y (*Work Engagement*)

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Y11	0,000	VALID
Y12	0,000	VALID
Y13	0,000	VALID
Y14	0,000	VALID
Y15	0,000	VALID
Y16	0,047	VALID
Y17	0,000	VALID
Y18	0,001	VALID
Y19	0,000	VALID
Y110	0,000	VALID

Hasil uji validitas pada variabel Y (*Work Engagement*) menunjukkan bahwa 10 butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  dan dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kesesuaian instrumen jika digunakan dalam penelitian lain yang sejenis dalam waktu dan tempat yang berbeda. Data yang digunakan dikatakan reliabel jika skala koefisien *Cronbach Alpha* memiliki skala  $> 0,600$  (tinggi).

Tabel 3  
Uji Validitas Variabel X (*Leader Member Exchange*)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	5

Tabel 4  
Uji Validitas Variabel Y (*Work Engagement*)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan kedua table di atas, dapat diartikan bahwa terdapat 5 item pernyataan variabel X dan 10 item pernyataan variabel Y yang menunjukkan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,600. Dari table tersebut didapatkan bahwa variabel X memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,788 dan variabel Y memiliki *Cronbach Alpha* 0,804 sehingga dikategorikan tinggi. Hasil tersebut menyatakan bahwa semua item pernyataan dikatakan reliabel dan dapat dijadikan instrument penelitian berikutnya yang sama.

**Hasil Uji Linearitas**

Tabel 5  
Hasil Uji Linearitas

<b>ANOVA Table</b>					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X Between Groups (Combined)	903.246	9	100.361	8.715	.000
Linearity	859.379	1	859.379	74.624	.000
Deviation from Linearity	43.867	8	5.483	.476	.865
Within Groups	403.065	35	11.516		
Total	1306.311	44			

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan *deviation from linearity* senilai 0,865. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (*Leader Member Exchange*) dan Y (*Work Engagement*) memiliki hubungan linier.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 6  
Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18709054
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.056
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS 26

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan angka 0,200. Dalam pengujian tersebut dapat dikatakan variabel *Leader Member Exchange* dan *Work Engagement* mempunyai nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa data terdistribusikan secara normal dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

### Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh antara variabel bebas atau variabel independent (*Leader Member Exchange*) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (*Work Engagement*).

Tabel 7

ANOVA

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.379	1	859.379	82.682	.000 <sup>b</sup>
	Residual	446.932	43	10.394		
	Total	1306.311	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS 26

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*Leader Member Exchange*) terhadap variabel Y (*Work Engagement*) dari Regression senilai 0,000. Angka ini < 0,05, sehingga bila nilai Sig. < 0.05 (5%), maka H0 akan ditolak. Dengan demikian, *Leader Member Exchange* secara signifikan memengaruhi *Work Engagement*.

Tabel 8  
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	17.642	2.760		6.392	.000
	X	1.179	.130	.811	9.093	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS 26

Dari tabel Coefficients diatas, dapat dilihat koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom b. Dari kolom tersebut diperoleh nilai constant sebesar 17,642 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 1,179. Dari nilai tersebut maka diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 17,642 + 1,179X$$

**Hasil Uji Signifikasi**

Uji signifikan atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Leader Member Exchange* sebagai variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel *Work*

*Engagement* sebagai variabel terikat. Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menentukan  $t$  tabel menggunakan rumus  $df = n - k = 45 - 2 = 43$ , sehingga  $t$  tabel dalam penelitian ini yaitu 2,017.

Tabel

9

Hasil Uji Signifikansi  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.642	2.760		6.392	.000
	X	1.179	.130	.811	9.093	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS 26

Hasil uji signifikansi dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel. Berdasarkan hasil perhitungan tabel *coefficients* nilai  $t$  hitung sebesar 9,093 dan  $t$  tabel sebesar 2,017 dengan nilai signifikansi 5%, sehingga nilai tersebut menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $9,093 > 2,017$ ). Hal ini berarti menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement*. Hal ini menandakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement*.

### Hasil Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh *Leader Member Exchange* sebagai variabel bebas terhadap variabel *Work Engagement* sebagai variabel terikat. Adapun tingkat pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel

10

Hasil Uji Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode			Adjusted R	Std. Error of
I	R	R Square	Square	the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.650	3.224

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS 26

Dari tabel uji determinasi di atas, nilai R sebagai koefisien korelasi adalah sebesar 0,811. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel *Leader Member Exchange* dan *Work Engagement* karena  $0,811 > 0,5$ . Dari tabel uji determinasi di atas juga diketahui nilai *R square* atau koefisien determinasi sebesar 0,658. Hasil tersebut dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara menyeluruh dapat mempengaruhi naik turunnya variabel dependen. Berdasarkan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 65,8% *Leader Member Exchange* yang ada di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto menerangkan *Work Engagement* dan sisanya sebesar 34,2% diterangkan oleh variabel lain.

## PEMBAHASAN

Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto merupakan Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan di bawah Kantor Wilayah Jawa Tengah yang memiliki standar pegawai dengan hasil kerja yang baik. Segala aspek tugas pokok dan fungsi bagi petugas Lapas Narkotik Kelas IIB Purwokerto sudah terlaksana dengan baik dan menjadi sistem yang berjalan sesuai tujuan organisasi. Dalam pengujian pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* ini dapat diketahui apakah aspek pergantian kepemimpinan atau adanya hubungan pemimpin dengan bawahan akan berpengaruh terhadap keterkaitan karyawan dalam pekerjaannya.

Penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* ini dilakukan di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Hasil dari pengolahan data yang diujikan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji regresi linear sederhana dan uji determinasi untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penyebaran kuesioner terhadap responden dengan hasil 45 responden yang kemudian datanya diolah dan dianalisa secara kuantitatif dan dijelaskan secara deskriptif diketahui bahwa *Leader Member Exchange* mempunyai pengaruh terhadap *Work Engagement*. Hal tersebut terbukti dengan 5 butir pernyataan dari variabel X dan 10 butir pernyataan dari variabel Y semuanya valid dengan uji validitas karena nilai signifikansi  $< 0,05$ . Setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* yang mempunyai nilai 0,788 dan variabel *Work*

*Engagement* mempunyai nilai 0,804 dianggap reliabel karena memiliki nilai skala >0,600.

Kemudian telah didapatkan hasil dari uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* untuk memastikan apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Dapat diketahui bahwa pada kolom *Asymp. Sig (2 tailed)* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena untuk mencapai uji normalitas yaitu dengan nilai signifikansi yang harus lebih besar dari tingkat kepercayaan, maka hasil uji ini dikatakan normal karena nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Sedangkan pada uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*Leader Member Exchange*) terhadap variabel Y (*Work Engagement*) dari Regression senilai 0,000. Angka ini  $< 0,05$ , sehingga bila nilai Sig.  $< 0.05$  (5%), maka  $H_0$  akan ditolak. Dengan demikian, *Leader Member Exchange* secara signifikan memengaruhi *Work Engagement*.

Dari uji regresi linear sederhana juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement*. Nilai constant yang didapatkan yaitu 17,642 dan nilai koefisien arah regresi 1,179 bernilai positif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa apabila variabel X mempunyai pertambahan nilai, maka variabel Y juga mengalami hal yang sama atau berbanding lurus. Semakin besar pengaruh *Leader Member Exchange* maka *Work Engagement* juga akan mempunyai pengaruh yang meningkat.

Uji determinasi dilakukan dengan hasil yang diperoleh yaitu nilai korelasi antar variabel R sebesar 0,811 dan nilai dari R Square sebesar 0,658. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa sebesar 65,8% *Leader Member Exchange* yang ada di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto menerangkan *Work Engagement* dan sisanya sebesar 34,2% diterangkan oleh variabel lain.

Selanjutnya pada uji t penelitian ini menghasilkan nilai thitung sebesar 9,093 dan ttabel sebesar 2,017 dengan nilai signifikansi 5%, sehingga nilai tersebut menunjukkan thitung  $>$  ttabel ( $9,093 > 2,017$ ). Hal tersebut dikatakan bahwa variabel *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* terdapat pengaruh positif dan signifikansi. Dengan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement*.

Penelitian ini menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh dan dukungan *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* yang sesuai dengan penelitian rujukan (Khyati et al., 2019). Hal tersebut menunjukkan persepsi pegawai signifikan bahwa keterkaitan kerja dari karyawan dipengaruhi oleh hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan perlu adanya pendekatan secara intens, memperlakukan bawahan seperti teman, tidak membedakan jabatan, dan bersikap adil terhadap semua bawahan dalam perusahaan atau organisasinya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang diperoleh bahwa telah diuraikan *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Work Engagement* di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* oleh Kepala Lapas terhadap bawahannya, hal ini dikarenakan Lapas Narkotika Purwokerto yang baru beroperasi pada tahun 2023. Dalam menciptakan organisasi yang positif, dibutuhkan peran pimpinan dalam hal pendekatan ke bawahan agar menciptakan keterlibatan atau keterkaitan kinerja dari pegawai. Keterlibatan kinerja positif dari pegawai membutuhkan pendekatan yang baik antara atasan dan bawahan untuk memacu terciptanya perasaan positif pegawai Ketika menjalankan tugasnya sebagai petugas pemasyarakatan. Hasil tersebut dibuktikan dengan pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* yang memiliki nilai korelasi bersifat positif kuat.

## SARAN

### Saran Praktis

Dalam hal peningkatan keterlibatan kerja pegawai sehingga membawa perasaan positif pegawai Ketika menjalankan pekerjaannya, maka pemimpin perlu memposisikan diri mereka dari dua arah. Yang pertama yaitu pemimpin harus memposisikan dirinya sebagai pemegang kendali dari organisasi atau bisa dikatakan sebagai penggerak organisasi. Disisi lain, pemimpin harus bisa menjadi teman bagi pegawai. Bukan saja menjadi teman, namun pemimpin harus bisa melindungi bawahannya Ketika pekerjaan mereka belum terselesaikan dengan baik. Pemimpin harus mampu memberikan rekomendasi yang bagus bagi bawahannya khususnya ke pihak luar agar citra baik organisasi dapat terus terjaga. Pemimpin juga perlu melakukan evaluasi kinerja pegawai dengan cara pendekatan yang lebih baik dan penjabaran kesalahan serta pemecahan masalah dari evaluasi yang diberikan.

### Saran Teoritis

Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan teori dengan mengadopsi teori lain dari penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu, menambahkan variabel lain baik sebagai mediasi maupun sebagai pembanding juga perlu dilakukan agar penelitian ini lebih memiliki hasil yang beraneka. Hal tersebut cocok diterapkan di lokus yang sama yaitu Lapas Narkotika Purwokerto agar lebih mendalam lagi terkait hubungan pemimpin yang mempengaruhi keterkaitan kinerja pegawainya.

## REFERENSI

Andra, A., Surya, I., & Dama, M. (2017). Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Sungai Dama Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *Administrasi Negara*, 5(3), 6856–6868.

- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches*. SAGE.
- 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. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 51–62. <https://doi.org/10.33369/insight.14.1.51-62>
- Kapil, K., & Rastogi, R. (2020). The relationship between leader-member exchange, work engagement and organizational citizenship behaviour. *Journal of Indian Business Research*, 12(2), 191–214. <https://doi.org/10.1108/JIBR-08-2018-0202>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Morrow, P. C., Suzuki, Y., Crum, M. R., Ruben, R., & Pautsch, G. (2005). The role of leader-member exchange in high turnover work environments. *Journal of Managerial Psychology*, 20(8), 681–694. <https://doi.org/10.1108/02683940510631444>
- Prilestari, C., Debora, D., Purba, E., Raya, J. M., Cina, P., & Beji, K. (2019). The effect of leader member exchange and working department in xyz service engagement. *Civil Service*, 13(2), 27–37.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sukoco, Wahyu, Lubis, M. R. & H. (2020). *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Hubungan Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja dengan Relationship between Leader Member Exchange and Job Satisfaction with Organizational Commitment to North Sumatra Police State Police School Educators*. 2(2), 168–179.
- Tripathi, D. J. P., & Sharma, M. S. (2016). The Key to Improve Performance: Employee Engagement. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 19–25. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Zhang, W., & Creswell, J. (2013). The use of mixing procedure of mixed methods in health services research. *Medical Care*, 51(8), 51–57. <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e31824642fd>