

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement*

Hari Sucahyowati<sup>1\*</sup>, Andi Hendrawan<sup>2</sup>, Kristian Cahyandi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga, Akademi Maritim Nusantara

<sup>1,2,3</sup> Jln. Kendeng 307 Sidanegera Cilacap, Indonesia

E-mail: harisucahyowati@amn.ac.id<sup>1</sup>, andi\_hendrawan@gmail.com<sup>2</sup>, kristian\_cahyandi@amn.ac.id<sup>3</sup>

\*penulis korespondensi

Published: 30 Maret 2024

**Abstrak**-Penelitian ini menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* di PT Panglima Kamayo Media Kantor Cabang Cilacap. Gaya kepemimpinan transformasional, yang dikenal karena kemampuannya menginspirasi dan memotivasi karyawan, memainkan peran krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan komitmen karyawan. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, peneliti mengumpulkan informasi dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada karyawan PT Panglima Kamayo Media cabang Cilacap. Data dianalisis dengan SPSS Ver. 22 dengan regresi linier dan pengujian hipotesis, untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* dalam organisasi. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman mengenai bagaimana gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi *employee engagement* dan menawarkan implikasi praktis bagi kepemimpinan PT Panglima Kamayo Media untuk mengembangkan strategi efektif dalam meningkatkan *employee engagement*, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi pada kesuksesan organisasi. Hasil pengolahan data, terungkap bahwa kepemimpinan transformasional berperan positif sebagai variabel independen yang memengaruhi *employee engagement* sebagai variabel dependen, dimana nilai F hitung sebesar 12,236 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Transformasional, *Employee Engagement*

**Abstract**- This research investigates the influence of transformational leadership style on employee engagement at PT Panglima Kamayo Media Cilacap Branch Office. The transformational leadership style, known for its ability to inspire and motivate employees, plays a crucial role in establishing a positive work environment and increasing employee commitment. Using a quantitative research approach, researchers collected information by distributing questionnaires to employees of PT Panglima Kamayo Media Cilacap branch. Data were analyzed with SPSS Ver. 22 with linear regression and hypothesis testing, to understand the relationship between transformational leadership style and employee engagement in organizations. This research is intended to provide an understanding of how transformational leadership style influences employee engagement and offers practical implications for the leadership of PT Panglima Kamayo Media to develop effective strategies in increasing employee engagement, which will ultimately contribute to organizational success. The results of data processing revealed that transformational leadership plays a positive role as an independent variable which influences employee engagement as a dependent variable, where the calculated F value is 12.236 with a significance level of  $0.001 < 0.05$ .

**Keywords:** leadership style, transformational, employee engagement

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis kebutuhan akan sumber daya manusia sangat di perlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya keterlibatan karyawan tidak bisa diabaikan, karena karyawan yang terlibat akan lebih produktif, memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan berpotensi untuk memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat diperlukan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Menurut Kruse (2012) *employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan terhadap organisasinya, di mana karyawan memberikan kontribusi pekerjaan kepada perusahaan tanpa berharap pada

kenaikan jabatan namun untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. *Employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan sekaligus meningkatkan antusias dan semangat dalam bekerja. *Employee engagement* menyebabkan karyawan merasa posisinya di perusahaan memiliki makna sehingga mengakibatkan peningkatan kinerja. Menurut Gruman dan Saks (2011) *employee engagement* memiliki empat ciri yang menunjukkan perilaku karyawan yang mempunyai perasaan *engagement* yang tinggi, antara lain *persistence*, *proactivity*, *role expansion*, dan *adaptability*, yang mampu menjadi tolak ukur penilaian *employee engagement* karyawan. [1]

*Employee engagement* di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu budaya di tempat kerja, komunikasi organisasional, dan gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan kepercayaan dan penghargaan terhadap kepemimpinan serta keunggulan perusahaan.[2] Sehingga gaya kepemimpinan mempengaruhi dan mempunyai peran penting dalam meningkatkan *employee engagement*. Faktor utama dalam membangun etos kerja dalam organisasi adalah kemampuan dari pemimpin.[3] Kepemimpinan dalam organisasi mempunyai fungsi untuk mengendalikannya organisasi, memberikan motivasi, memberikan pengarahan, menciptakan komunikasi yang baik serta melaksanakan pengawasan para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.[4]

Pengaruh kepemimpinan dalam konteks organisasi tidak dapat dipandang sebelah mata, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan secara maksimal. Salah satu gaya kepemimpinan yang mendapat perhatian luas adalah kepemimpinan transformasional, yang tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan tetapi juga pada pengembangan individu dan perubahan positif dalam budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membentuk visi bersama dengan pengikutnya.[5]. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar para bawahannya mempunyai ide-ide dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.[6] Menurut Northouse (2013), kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana karyawan terlibat dengan karyawan lain dan menimbulkan interaksi sehingga motivasi dan moralitas pemimpin dan karyawan meningkat.[7]

Konsep gaya kepemimpinan transformasional, menggambarkan pemimpin transformasional sebagai individu yang tidak sekadar memimpin untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, tetapi lebih jauh lagi, memiliki kemampuan untuk merangsang perkembangan dan pemahaman yang lebih mendalam di antara para pengikutnya. kepemimpinan transformasional melibatkan pengaruh yang tidak hanya bersifat eksternal, tetapi juga internal, memotivasi pengikut untuk mencapai lebih dari yang diharapkan dan mendorong pertumbuhan pribadi. Pemimpin transformasional menciptakan hubungan yang bermakna, memotivasi melalui visi inspiratif dan nilai-nilai yang diidealkan, serta berfokus pada pengembangan individu. Konsep ini menekankan peran pemimpin sebagai agen perubahan positif yang tidak hanya mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memajukan kesejahteraan dan perkembangan personal dari karyawan.[8].

Kepemimpinan transformasional memegang peran kunci dalam merintis perubahan positif di suatu organisasi. Dalam konteks perubahan organisasi, Kotter menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu menjadi pendorong utama yang menggerakkan orang-orang untuk menerima dan mendukung perubahan tersebut. Bagi Kotter, kepemimpinan yang transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan memandu anggota organisasi melewati perubahan dengan cara yang membangkitkan semangat dan keterlibatan. Pemimpin transformasional tidak hanya menciptakan visi yang inspiratif, tetapi juga mampu memotivasi individu untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perubahan. Dengan demikian, menurut pandangan Kotter, kepemimpinan transformasional menjadi kunci penting dalam mencapai perubahan yang positif dan berhasil di lingkungan organisasi.[9].

Pengaruh kepemimpinan terhadap *Employee Engagement* merujuk pada dampak gaya kepemimpinan terhadap tingkat keterlibatan dan keterikatan karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman karyawan di tempat kerja. Pemimpin yang mampu memotivasi, memberikan dukungan, dan memberdayakan karyawan cenderung meningkatkan *Employee Engagement*. [10]. Pemimpin yang terlibat secara aktif dalam memberikan arahan, memberikan pengakuan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat merangsang semangat dan dedikasi karyawan. Kepemimpinan yang memahami kebutuhan individu, mendukung perkembangan karir, mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan juga mampu meningkatkan tingkat keterlibatan.[11].

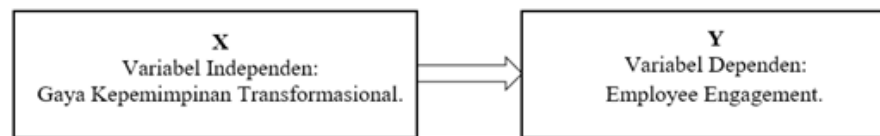
Dengan kata lain, pendekatan kepemimpinan yang bersifat mendukung, inspiratif, dan memperhatikan kebutuhan serta kontribusi karyawan memiliki dampak positif terhadap *employee engagement*. Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan[12].

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT Panglima Kamayo Media Cabang Cilacap yang berjumlah 53 orang. Sampel yang di ambil menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengambilan sampling jenuh adalah tehnik pemilihan sampling , dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel.[13] Metode analisis data dengan analisis regresi linier dan diolah

menggunakan SPSS versi 22. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada karyawan, untuk mengukur pendapat dan persepsi karyawan. Pengukuran menggunakan skala likert dengan skala 1 – 5. Dalam penelitian ini terdiri dari variable X yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan variable Y yaitu *employee engagement*.

Pemilihan regresi linier dipandang sebagai keputusan yang strategis, sebab metode ini tidak hanya mampu memodelkan dengan cermat hubungan yang ada di antara berbagai variabel, melainkan juga memberikan kemampuan untuk mengukur secara sistematis interaksi antarvariabel-variabel tersebut. Dengan mengimplementasikan analisis regresi, penelitian ini mampu menghasilkan sebuah persamaan garis regresi yang tidak hanya merepresentasikan hubungan esensial secara matematis, tetapi juga memberikan gambaran visual tentang pola hubungan linier yang terbentuk antara variabel-variabel yang diamati. [14]



Gambar 1. Variabel Independen dan Dependen

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui proses analisis SPSS, data yang dihasilkan memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Output SPSS menciptakan landasan empiris yang dapat digunakan untuk menilai signifikansi dan kekuatan hubungan antar variabel serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait dengan karakteristik data. Dengan demikian, penggunaan SPSS dan penerapan metode analisis Regresi Linier tidak hanya berfungsi sebagai alat statistik semata, melainkan juga sebagai sarana untuk menggali makna dan interpretasi yang lebih mendalam dari data penelitian. Kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan *employee engagement* sebagai variable dependen dengan metode enter.

Tabel 1. Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: *employee engagement*

b. All requested variables entered.

TABEL 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 <sup>a</sup>	.193	.178	3.70177

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

Dalam Tabel 2, tergambar bahwa hubungan antara variabel-variabel yang diamati, diukur dengan koefisien korelasi (R), mencapai angka 0,44. Dari output tersebut, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,193. Nilai ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan transformasional, yang berperan sebagai variabel independen, memberikan kontribusi sebesar 19,3% terhadap variabilitas yang terdapat dalam *employee engagement* sebagai variabel dependen. Lebih lanjut, nilai korelasi (R) sebesar 0,44 menandakan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan tingkat *employee engagement*. Semakin tinggi nilai korelasi, semakin kuat pula hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berpotensi memberikan dampak yang positif terhadap tingkat keterlibatan karyawan, dan pengaruhnya dapat diukur dengan proporsi sebesar 19,3% dari variasi yang diamati dalam *employee engagement*.

Selanjutnya, koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,193 menyiratkan bahwa sekitar 19,3% variabilitas dalam *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabilitas dalam kepemimpinan transformasional. Meskipun persentase ini tidak mencakup seluruh kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement*, namun dapat dianggap sebagai indikasi signifikan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi

positif yang cukup besar terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Penerapan dan pengembangan gaya kepemimpinan transformasional di PT Panglima Kamayo Media dapat meningkatkan secara signifikan tingkat keterlibatan karyawan. Manajemen dapat mempertimbangkan pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan program pengembangan kepemimpinan untuk memastikan pemimpin di semua tingkatan memiliki keterampilan dan pemahaman yang diperlukan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Tabel 3 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* sebagai dependent variabelnya, dimana nilai F hitung sebesar 12,236 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Penerapan dan pengembangan gaya kepemimpinan transformasional di PT Panglima Kamayo Media dapat meningkatkan secara signifikan tingkat keterlibatan karyawan. Manajemen dapat mempertimbangkan pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan program pengembangan kepemimpinan untuk memastikan pemimpin di semua lini memiliki ketrampilan dalam menciptakan karyawan yang *engage*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvia Angraini dan Nidya Dudija (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *employee engagement*. [15].

Tabel 3. Anova<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.670	1	167.670	12.236	.001 <sup>b</sup>
	Residual	698.858	51	13.703		
	Total	866.528	52			

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

Tabel 4. Coefficients<sup>a</sup>

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.224	4.512		2.266	.028
	Kepemimpinan Transformasional	.421	.120	.440	3.498	.001

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Dari data pada Tabel 4, terlihat bahwa nilai konstanta variabel *employee engagement* mencapai angka 10,224. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,421 menggambarkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam nilai kepemimpinan transformasional diikuti oleh peningkatan sebesar 0,421 dalam *employee engagement*. Penting untuk dicatat bahwa koefisien regresi yang memiliki nilai positif menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*.

Selanjutnya, nilai signifikansi sebesar 0.001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, memberikan indikasi bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* secara statistik signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap *employee engagement*. Sebagai implikasinya, manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mempercayakan dan mengembangkan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Langkah ini diharapkan dapat memperkuat ikatan emosional dan motivasi karyawan, berpotensi meningkatkan kinerja dan keterlibatan mereka dalam lingkungan kerja.

Hasil F Hitung sebesar 3.498 > daripada t tabel 2,008 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hasil ini diperkuat penelitian Wikantika Rizkiani (2016) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) mempunyai pengaruh secara signifikan dengan variabel *employee engagement* (Y). [16] Penelitian yang dilakukan oleh Hapron Junaidi (2023) juga memperkuat penelitian ini, bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. [17]

Untuk mengaplikasikannya, manajemen dapat merancang program pengembangan kepemimpinan yang mendalam dan berkelanjutan, mencakup pelatihan, mentoring, dan evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terimplementasi dengan efektif di seluruh organisasi. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, kolaboratif, dan memberikan rasa kepemilikan kepada karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan kontribusi positif pada keberhasilan perusahaan.

Telah menjadi kebiasaan bahwa setiap hari sebelum mulai bekerja, karyawan dan pimpinan melakukan koordinasi selama setengah jam dan selalu terjadi komunikasi dua arah sehingga apa yang akan dilakukan tersampaikan dengan jelas dan terbuka kepada karyawan, dengan menyampaikan pesan yang inspiratif dan berfokus pada kepentingan bersama. Karyawan lebih memahami peran mereka dalam mencapai tujuan bersama. Dalam setiap kesempatan karyawan juga diberikan penghargaan baik secara pribadi maupun team, sebagai upaya pengakuan perusahaan atas pencapaian karyawan. Secara periodik pimpinan melakukan pelatihan teknologi baru yang berkaitan dengan penggunaan alat kerja dan juga pengetahuan keselamatan kerja, untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ini tidak hanya mendukung pertumbuhan individu tetapi juga menciptakan tim yang lebih kompeten dan di harapkan dapat menumbuhkan motivasi serta kreativitas karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan tingkat *employee engagement*.

Dalam setiap pengembangan jaringan dan interkoneksi, pemimpin selalu memberikan ruang partisipatif di mana ide-ide karyawan didengar dan dipertimbangkan dengan demikian meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka dalam setiap keputusan. Pemimpin juga selalu mendengarkan dan terus berusaha memahami, dan merespons kebutuhan karyawan serta menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dilibatkan dalam setiap kegiatan. Keberhasilan pemimpin dalam hal ini akan membawa dampak pada peningkatan *employee engagement*.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan tingkat *employee engagement* di PT Panglima Kamayo Media Kantor Cabang Cilacap. Hasil analisis statistik menyiratkan bahwa sekitar 19,3% dari variasi dalam tingkat keterlibatan karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional, menandakan kontribusi yang cukup substansial dari gaya kepemimpinan tersebut terhadap dinamika keterlibatan karyawan. Penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional, yang diindikasikan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,421, memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan tingkat keterlibatan karyawan. Koefisien regresi yang positif menandakan bahwa setiap peningkatan persentase dalam gaya kepemimpinan transformasional diikuti oleh peningkatan sebesar 0,421 dalam tingkat *employee engagement*. Nilai signifikansi statistik yang ditemukan, yaitu  $p = 0,001$  (yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05), secara kuat menegaskan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* adalah signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memegang peran penting dalam membentuk dan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan di organisasi ini, memberikan implikasi strategis bagi manajemen untuk lebih mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang mendukung untuk memajukan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan sangat di tentukan kualitas kepemimpinan. Pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawannya untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja dengan memahami dan menghargai karyawan, menumbuhkan motivasi sehingga ada kepuasan kerja. Oleh karena itu, temuan ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang keberhasilan implementasi gaya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, kepercayaan pada pemimpin dan akan berdampak terhadap meningkatnya *employee engagement* di lingkungan PT Panglima Kamayo Media Kantor Cabang Cilacap.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Akademi Maritim Nusantara atas dukungan luar biasa yang diberikan, baik dalam bentuk dukungan materiil maupun non-materiil. Kontribusi berharga dari seluruh elemen akademis dan administratif dari institusi ini turut berperan penting dalam menyelesaikan artikel ini. Selain itu, terimakasih kepada PT. Panglima Kamayo Media Kantor Cabang Cilacap yang telah berperan aktif, sumbangan ide, masukan konstruktif, dan kesediaan menjadi responden dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1] R. Baker, R. Mohamed, A. A. Ridzuan, H. A.-B. Mohamed, M. N. Selamat, and H. Sallehuddin, "PENGARUH KETERIKATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: KAJIAN DALAM AGENSI KESELAMATAN DI MALAYSIA: THE IMPACT OF WORK ENGAGEMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY IN A SECURITY AGENCY IN MALAYSIA," *Zulfaqar J. Def. Manag. Soc. Sci. Humanit.*, vol. 2, no. 1, 2019.
- [2] H. Marzooq and N. un Nisa, "The Impact of Employee Engagement on Employee Commitment and Firm Competitive Advantage: A Study of Manufacturing Firms in Ghana."
- [3] F. Agustian, "Perilaku Organisasi," *Jakarta Andi Offset*, 2012.
- [4] V. A. Fred Luthans, *Organizational behavior/Perilaku organisasi*, 10th ed. Yogyakarta: Andi Offset, 2006.
- [5] J. Mardizal, E. S. Handayani, G. Al Haddar, and O. Arifudin, "Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0," *Innov. J. Soc.*

- 
- Sci. Res.*, vol. 3, no. 5, pp. 2994–3003, 2023.
- [6] A. Kosasih, *Kepemimpinan Transformasional: Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu*. Indigo Media, 2020.
- [7] P. M Fadly, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN KOTA METRO SELAMA PANDEMI).” UNIVERSITAS LAMPUNG, 2023.
- [8] J. M. Burns, “Credibility: The Foundation of Leadership.”
- [9] M. Fadhli and S. H. Sahir, *Keterampilan Manajerial Efektif*, 1st ed. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- [10] S. A. Putri, “Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Retention pada Millennials Workforce yang di Moderasi oleh Employee Engagement,” *J. EMT KITA*, vol. 7, no. 4, pp. 974–984, 2023.
- [11] S. Djaluputro and M. S. Andrias, “Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Keterikatan Karyawan di PT. DMI: Studi Kasus Kualitatif,” *J. Samudra Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 3, pp. 514–529, 2023.
- [12] N. Ngalmun, I. Mujahid, and I. Makruf, “Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin,” *Al-Kalam J. Komunikasi, Bisnis dan Manaj.*, vol. 9, no. 2, pp. 60–74, 2022.
- [13] N. Suriani and M. S. Jailani, “Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan,” *IHSAN J. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 24–36, 2023.
- [14] S. E. Hadi Ismanto and S. Pebruary, *Aplikasi SPSS dan Eviews dalam analisis data penelitian*. Deepublish, 2021.
- [15] S. Anggraini and N. Dudija, “Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement pada CV. Semar dan CV. Punakawan Semar Bandung,” *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 4, no. 3, pp. 1310–1324, 2020.
- [16] D. I. Nurnida, Wikantika Rizkiani, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDI PADA DIVISI PRODUKSI PBB BOGOR PT. WIJAYA KARYA BETON, TBK),” *e-Proceeding Manag.*, vol. 3, 2016, [Online]. Available: [https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/121683/jurnal\\_eproc/pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasional-terhadap-employee-engagement-studi-pada-divisi-produksi-ppb-bogor-pt-wijaya-karya-beton-tbk-.pdf](https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/121683/jurnal_eproc/pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasional-terhadap-employee-engagement-studi-pada-divisi-produksi-ppb-bogor-pt-wijaya-karya-beton-tbk-.pdf).
- [17] H. Junaidi, E. Komara, Y. R. Widjaja, and K. Mulyani, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KAYABA INDONESIA,” *eProsiding Magister Manaj. ARS Univ.*, vol. 1, no. 2, pp. 54–61, 2023.