



ORGANIZE

Journal of Economics, Management and Finance

Vol. 2 No. 3 (2023) ISSN: 2963-0576

Journal website: <https://organize.pdfaii.org/>

Research Article

Menimbang Gaya Kepemimpinan Transformasional Kyai bagi Employee Engagement Pengurus Pondok Pesantren, dimediasi Self-Efficacy

Karimah Darajat¹, Heri Purwanto²

1. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia; karimahdarojato2@gmail.com
2. MTs Al-Ittihad Poncokusumo Malang, Indonesia; hpi70596@gmail.com

Copyright © 2023 by Authors, Published by ORGANIZE: Journal of Economics, Management and Finance. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : July 28, 2023

Revised : October 26, 2023

Accepted : November 09, 2023

Available online : December 19, 2023

How to Cite: Karimah Darajat, & Heri Purwanto. (2023). Considering Kyai's Transformational Leadership Style for Employee Engagement of Islamic Boarding School Administrators, mediated by Self-Efficacy. *ORGANIZE: Journal of Economics, Management and Finance*, 2(3), 146-155. <https://doi.org/10.58355/organize.v2i3.57>

Corresponding Author: Email. karimahdarojato2@gmail.com (Karimah Darajat)

Considering Kyai's Transformational Leadership Style for Employee Engagement of Islamic Boarding School Administrators, mediated by Self-Efficacy

Abstrak. Islamic boarding school administrators are the determinants of the running of activities at the Islamic boarding school. The service carried out by administrators is generally without material rewards so that their attachment to the management organization is largely determined by the caregivers as the center of Islamic boarding school leadership. Confidence in the management's own abilities is also a supporting factor in carrying out service duties. The method used in this research is a quantitative method, using a transformational leadership style scale, employee engagement scale and

self-efficacy scale. The aim of this research is to prove the influence of the transformational leadership style of caregivers as the main leaders on employee engagement of Islamic boarding school administrators, as well as support from the self-efficacy of administrators as a form of readiness in carrying out service duties. The results of this research show that the transformational leadership style significantly influences the employee engagement of Islamic boarding school administrators, $F(1,39) = 58.243$, $P < 0.01$ with $R^2 = 0.599$, and this result is stronger when mediated by their self-efficacy. administrator with results $F(2,38) = 40.268$, $P < 0.01$ with $R^2 = 0.679$. This means that the transformational leadership style possessed by kyai influences the engagement of Islamic boarding school administrators, this is also supported by the existence of self-efficacy as the administrator's belief in their own ability to carry out their service duties.

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Engagement, Self Efficacy, Islamic Boarding School

Abstrak. Pengurus pondok pesantren merupakan penentu berjalannya kegiatan di pesantren. Pengabdian yang dijalankan pengurus umumnya tanpa adanya imbalan berupa materi sehingga keterikatan mereka terhadap organisasi kepengurusan sangat ditentukan oleh pengasuh sebagai pusat dari kepemimpinan pesantren. Keyakinan akan kemampuan diri pengurus juga menjadi faktor pendukung dalam menjalankan tugas pengabdian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional, skala *employee engagement* dan skala *self efficacy*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dari pengasuh sebagai pemimpin utama terhadap *employee engagement* pengurus pondok pesantren, serta dukungan dari adanya *self efficacy* yang dimiliki pengurus sebagai wujud kesiapan dalam menjalankan tugas pengabdian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement* pengurus pondok pesantren sebesar $F(1,39) = 58,243$, $P < 0,01$ dengan $R^2 = 0,599$, dan hasil ini semakin kuat ketika dimediasi oleh *self efficacy* yang dimiliki pengurus dengan hasil $F(2,38) = 40,268$, $P < 0,01$ dengan $R^2 = 0,679$. Artinya gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki kyai berpengaruh terhadap keterikatan pengurus pondok pesantren, hal ini juga didukung dengan adanya *self-efficacy* sebagai keyakinan pengurus terhadap kemampuan diri untuk menjalankan tugas pengabdian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagement*, *Self Efficacy*, Pondok Pesantren

PENDAHULUAN

Pengurus pondok pesantren merupakan penghubung antara santri dengan pengasuh pondok, antara santri dengan wali santri dan antara wali santri dengan pengasuh pondok. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pengasuh ditindak lanjuti oleh pengurus pondok untuk disampaikan kepada santri dan walisantri. Hal ini membutuhkan komitmen yang tinggi dari pengurus dalam mengabdikan dirinya untuk menjadi bagian dari pelayanan pesantren.

Pelayanan yang didasarkan pada pengabdian ini umumnya tidak ada imbalan berupa materi. Maka dari itu diperlukan loyalitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun untuk membangun komitmen tersebut dibutuhkan keterikatan terhadap pesantren dan pengabdianya. (Wiranti et al., 2021) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh pada komitmen organisasi. Orang akan melakukan pekerjaan dengan totalitas jika dia merasa memiliki keterikatan terhadap pekerjaan tersebut.

Peran pengasuh sebagai pemimpin yang transformatif penting untuk memotivasi pengurus dalam memberikan pelayanan terbaik. Berdasarkan pada penelitian (Nengsih et al., 2020) menyatakan bahwa pemimpin yang transformatif menjadi figur yang menginspirasi untuk meningkatkan loyalitas anggota secara maksimal. Penelitian lain (Sofiah Sinaga et al., 2021) menyatakan bahwa pemimpin yang transformatif dapat memberikan motivasi dan inspirasi bagi bawahannya. Sehingga dalam menjalankan tugas pengabdian, pengurus pondok dapat melampaui kepentingan pribadi mereka. Begitu juga dengan pentingnya *self-efficacy*, sebaik apapun pemimpinnya tidak akan berpengaruh besar pada bawahan jika tidak didukung dengan keyakinan diri seseorang akan kemampuan melakukan tugas. Hal ini didukung oleh penelitian (Ardi et al., 2017) yang membahas mengenai pentingnya *self-efficacy* terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan. Secara lebih rinci dijelaskan bahwa keyakinan akan kemampuan diri karyawan dapat mendukung keterikatan karyawan dan kinerja karyawan yang dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan.

Banyak penelitian yang membahas tentang keterikatan dan gaya kepemimpinan transformatif dalam dunia kerja. Namun, belum ada yang mengaitkan dengan pekerjaan pelayanan yang didalamnya merupakan pekerjaan yang berdasarkan pada pengabdian tanpa imbalan. Seperti pada penelitian (Ahda & Hidayah, 2021) yang membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional kaitannya dalam meningkatkan keterikatan dan kinerja perawat. Pada penelitian lain (Siahaan et al., 2021) yang membahas tentang peran kepemimpinan transformasional terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. Kedua penelitian ini sama-sama untuk meneliti subjek dengan tugas pelayanan yang didalamnya memiliki motivasi berupa imbalan materi.

Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan hasil yang membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pengurus pondok pesantren. Bahwa *Employee engagement* dari pengurus pondok pesantren yang kemudian didukung oleh gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pengasuh selaku pemimpin akan memberikan pengaruh pada pelayanan yang diberikan pengurus pondok terhadap seluruh komponen yang berkaitan dengan lingkungan pondok pesantren. Serta adanya dukungan dari variabel *self efficacy*, karena setiap pekerjaan membutuhkan kesiapan dari individu untuk menerima pekerjaan tersebut berupa perasaan kesanggupan dan kepercayaan terhadap kemampuan diri.

Kerangka Teori

Employee engagement

Dalam penelitian (Nienaber & Martins, 2020), *employee engagement* adalah pilihan karyawan untuk dengan sukarela dan sepenuhnya menginvestasikan diri mereka secara fisik, kognitif dan secara emosional dalam peran pekerjaan mereka, hadir secara pribadi dan aktif dengan menunjukkan peran penuh. Sedangkan penelitian (Prabhjot et al. 2020), mengatakan bahwa *employee engagement* mengacu pada sejauh mana karyawan tersebut merasa menyatu dalam diri mereka pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam penelitian (Allameh et al., 2012) dimensi dalam *employee engagement* ada 3 yaitu semangat (mengarah kepada kemauan, semangat kerja energik, dan berkontribusi), dedikasi (mengarah kepada antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan), dan pengahayatan (mengarah kepada konsentrasi yang tinggi, waktu, dan kesulitan)

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Anggraeni, et al., 2013 menyatakan bahwa pemimpin transformasional yang efektif berusaha memenuhi kebutuhan bawahan dengan upaya menciptakan motivasi pegawai yang makin meningkat dengan menaikkan harapan akan kebutuhan dan kinerjanya.

Septyan 2017 menyatakan, pemimpin transformasional adalah mereka yang mampu mengartikulasikan harapan yang jelas atas prestasi karyawannya, menjadi role model dalam komitmen mereka terhadap organisasi dan mampu menginspirasi semangat kelompok dalam organisasi melalui pertumbuhan antusiasme dan optimisme.

Self Efficacy

Dalam buletin (Studi et al., 2016) menyatakan bahwa efikasi diri yang dikemukakan oleh Albert Bandura adalah keyakinan atas kemampuan untuk mengelola dan melakukan tindakan demi mencapai tujuan. *Self efficacy* erat kaitannya dengan konsep diri, harga diri dan *locus of control*.

METODE PENELITIAN

Identifikasi variabel

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan transformasional
2. Variabel terikat (Y) yaitu *employee engagement*
3. Variabel Mediator (m) yaitu *self efficacy*

Definisi Operasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memberikan motivasi pada bawahannya untuk bekerja lebih baik dan saling membantu antar individu untuk tujuan organisasi

Employee Engagement

Keterikatan seseorang terhadap suatu pekerjaan yang menyebabkan dia melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan melibatkan fisik, kognitif dan emosional untuk hadir menunjukkan peran penuh.

Self Efficacy

Self efficacy diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri dalam melakukan tindakan demi mencapai tujuan yang ingin dicapai

Subjek Penelitian

Subjek penelitian berjumlah 41 pengurus pondok pesantren di Malang dengan rentang usia 16 sampai 29 tahun. Terdiri dari 30 laki-laki dan 11 perempuan dengan

jenjang pendidikan 23 orang SMA dan 18 orang Sarjana. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *random*.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti dengan menggunakan skala psikologi terdiri dari tiga macam, yaitu *employee engagement*, gaya kepemimpinan transformasional, dan *self efficacy*. Skala *employee engagement* akan disusun oleh peneliti dengan mengacu teori (Febriansyah, H., & Ginting, 2020) dengan tujuan mengukur tingkat *employee engagement* pada pengurus pondok pesantren. Skala gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* merupakan skala adaptasi yang telah diuji cobakan oleh penyusun.

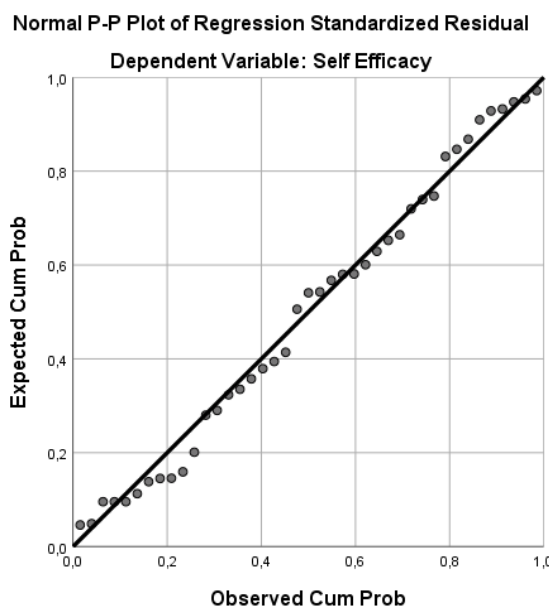
Analisis data

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* R-studio. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik korelasi. Kemudian melanjutkan dengan analisis mediasi. Tujuannya adalah untuk mencari pengaruh secara langsung dari variabel X menuju variabel Y, dengan pengaruh tidak langsung dari variabel X menuju variabel Y melalui variabel M

Hasil

Uji normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memiliki asumsi normal.



Model regresi penelitian cenderung normal atau merapat ke garis. Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS by Andrew F Hayes*. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel *employee engagement* (Y)

```
***** TOTAL EFFECT MODEL *****
OUTCOME VARIABLE:
Y

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,7739      ,5989      10,3758      58,2431      1,0000      39,0000      ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      22,8546      4,8963      4,6677      ,0000      12,9507      32,7586
X              ,5657      ,0741      7,6317      ,0000      ,4158      ,7156

Standardized coefficients
      coeff
X      ,7739

Covariance matrix of regression parameter estimates:
      constant      X
constant      23,9742      -,3610
X              -,3610      ,0055
```

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *SPSS* dapat diketahui bahwa $F(1,39) = 58,243$, $P < 0,01$ dengan $R^2 = 0,599$ menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan data dengan baik. Variabel *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 59,9%.

2. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel *self efficacy* (m)

```
OUTCOME VARIABLE:
M

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,4092      ,1675      42,8427      7,8453      1,0000      39,0000      ,0079

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      67,2553      9,9495      6,7597      ,0000      47,1303      87,3802
X              ,4219      ,1506      2,8009      ,0079      ,1172      ,7265

Standardized coefficients
      coeff
X      ,4092

Covariance matrix of regression parameter estimates:
      constant      X
constant      98,9916      -1,4907
X              -1,4907      ,0227
```

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SPSS dapat diketahui bahwa $F(1,39) = 7,845$, $P < 0,01$ dengan $R^2 = 0,167$ menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan data dengan baik. Variabel *self efficacy* dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 16,7%.

3. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel *employee engagement* (Y) melalui variabel *self efficacy* (m)

OUTCOME VARIABLE:

Y

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,8243	,6794	8,5120	40,2676	2,0000	38,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	8,0284	6,5354	1,2284	,2268	-5,2020	21,2587
X	,4727	,0736	6,4241	,0000	,3237	,6216
M	,2204	,0714	3,0886	,0037	,0760	,3649

Standardized coefficients

	coeff
X	,6467
M	,3109

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	X	M
constant	42,7111	-,1516	-,3426
X	-,1516	,0054	-,0021
M	-,3426	-,0021	,0051

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SPSS dapat diketahui bahwa $F(2,38) = 40,268$, $P < 0,01$ dengan $R^2 = 0,679$ menunjukkan model regresi dapat menjelaskan data dengan baik. Variabel *employee engagement* dapat menjelaskan variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan mediator variabel *self efficacy* sebesar 67,9%.

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* melalui *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan variabel *intervening* atau variabel yang kuat dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*.

PEMBAHASAN

Employee engagement pengurus pondok pesantren terbukti dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dari pengasuh. Pengasuh memanglah bukan sebagai kepala pondok, namun pengasuh memegang peran penting sebagai pemimpin dan pengendali pesantren. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* memiliki pengaruh yang lebih kuat ketika dimediasi dengan adanya *self efficacy* dari pengurus selaku yang menjalankan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pengasuh.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kyai terhadap *employee engagement* pengurus pondok pesantren

Pemimpin yang transformatif akan membuat bawahannya merasa nyaman dan timbul ikatan positif diantara mereka. Dalam penelitian (Sumrahadi et al., 2019) diantara sebab mundurnya karyawan adalah karena stres kerja yang tinggi dan tekanan dari pimpinan. Maka dari itu pemimpin yang transformatif ini memang tepat untuk dapat membuat pengurus memiliki keterikatan bertahan di pesantren. Selain itu kepemimpinan dalam pesantren memiliki ciri khas yang unik. Berdasarkan penelitian (Arifin, 2018) konflik dalam pesantren bisa diatasi melalui gaya kepemimpinan kyai yang memiliki corak kharismatik, otoriter-paternalistik, *laissez-faire*. Aspek-aspek tersebut merupakan aspek yang dimiliki dalam gaya kepemimpinan transformasional.

Kyai sebagai pengasuh memiliki corak kepemimpinan yang khas. Di mata santri, kyai bukan hanya sekedar berperan sebagai imam dalam hal ibadah, melainkan juga sebagai pemutus kesulitan atau perkara yang terjadi di pesantren maupun di masyarakat (Fadhilah, 2011). Bagi santri, apapun perkara yang telah diputuskan oleh kyai merupakan keputusan final yang keputusannya sangat dihormati oleh semua pihak. Tidak jarang ditemukan bahwa pengurus menggantungkan keputusan dari suatu masalah pada kyai.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pengurus, didukung *self-efficacy*

Selain gaya kepemimpinan transformasional *self efficacy* juga memiliki peran penting dalam mendukung adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*. Dikarenakan tanggung jawab menjadi pengurus pondok sangat besar, maka dibutuhkan adanya keyakinan bahwa mereka merasa dirinya mampu mengemban amanah yang diberikan pengasuh. Dalam pengabdian, pengurus mengharapkan *ridha* dari pengasuh sehingga kepemimpinan transformatif menjadi penguatan atas adanya ikatan diri pengurus dengan pengabdian di pesantren. Kemudian *self efficacy* sendiri menjadi jalan karena tujuan sebesar apapun jika tidak dibarengi dengan keyakinan akan kemampuan diri maka akan sulit untuk dijalankan.

Pada penelitian-penelitian terdahulu, *employee engagement* hanya diteliti pada bidang kerja dengan adanya imbalan berupa materi. Seperti pada penelitian (Ramadhan et al., 2014) bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Pada penelitian (Margaretha & Kartika, 2018) menjelaskan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh *intrinsic rewards* dan komunikasi internal dimana adanya pengakuan akan memberikan semangat pada karyawan sehingga dia bisa mendedikasikan dirinya secara total. Yang terjadi di pesantren, pengurus memiliki batasan dalam berkomunikasi dengan pengasuh. Batasan itu tercipta berdasarkan budaya yang sudah terbentuk turun temurun. Namun, hal ini tetap menjadikan pengurus pondok pesantren memiliki keterikatan untuk tetap bertahan mengabdikan di pesantren dikarenakan orientasi yang mereka tuju adalah *barokah* dari pengasuh yang kharismatik dengan kepemimpinannya yang transformatif. Didukung dengan

keadaan diri pengurus yang memiliki keyakinan akan kemampuan diri menjalankan tugas pengabdian.

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* pengurus pondok pesantren dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pengasuh. Hal ini dikuatkan lagi dengan adanya *self efficacy* yang ada dalam diri pengurus tentang keyakinan bahwa dirinya mampu menjalankan tugas pengabdian demi mendapatkan suatu tujuan yaitu *barokah* dari pengasuh sebagai guru mereka.

Pada penelitian selanjutnya, pengaruh gaya kepemimpinan transaksional juga dirasa perlu untuk diteliti pada pengurus pondok pesantren, karena selama ini budaya dalam pesantren hanya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Bisa jadi adanya transaksional menjadi motivasi dalam memaksimalkan tugas pengabdian pengurus.

REFERENSI

- Ahda, H. M., & Hidayah, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Keterikatan dan Kinerja Perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(2), 183–198. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v4i2.1221>
- Allameh, S. M., Shahriari, M., & Mansoori, H. (2012). Investigating employee's attitude toward organization, organizational climate and employee's engagement as antecedents of organizational citizenship behavior. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(8).
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 52, Issue 1).
- Arifin, Z. (2018). Manajemen Konflik Pada Kepemimpinan Kolektif BPK-P2L Pondok Pesantren Lirboyo Kediri. *Jurnal Pemikiran Keislaman*, 29(1). <https://doi.org/10.33367/tribakti.v29i1.616>
- Fadhilah, A. (2011). STRUKTUR DAN POLA KEPEMIMPINAN KYAI DALAM PESANTREN DI JAWA. *HUNAF: Jurnal Studia Islamika*, 8(1). <https://doi.org/10.24239/jsi.v8i1.89.101-120>
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). Tujuh Dimensi Employee Engagement. In *Google Books-Tujuh Dimensi Employee Engagement*.
- Inka Dinda Thiara Qurrotunnisa, & Didik Himmawan. (2023). Community Service Through the Implementation of Islamic Education in Arahan Kidul Village. *Community: Jurnal Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 99–114. <https://doi.org/10.61166/community.v2i2.21>
- Margaretha, I., & Kartika, D. (2018). Analisa Pengaruh Komunikasi Internal, Intrinsic Rewards Dan Recognition Terhadap Employee Engagement Di Surabaya Suite Hotel. *Journal of Chemical Information and Modeling*.

- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM*. 2, 38–54.
- Nienaber, H., & Martins, N. (2020). *Exploratory study organisational effectiveness*. 32(3), 475–495. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2019-0151>
- Ramadhan, N., Sembiring, J., & Karyawan, K. (2014). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DI HUMAN CAPITAL CENTER*. 47–58.
- Siahaan, J. R., Rianti, I., & Putri Pratiwi, R. (2021). Peran Kepemimpinan Transformatif terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 137–150. <https://doi.org/10.37366/master.vii2.195>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformatif. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.vii7.123>
- Studi, P., Fakultas, P., & Universitas, K. (2016). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1–2). <https://doi.org/10.22146/bpsi.11945>
- Sumrahadi, S., Azis, E., Respati, N. P., Kania, I., & Rahmadhanty, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformatif, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 2(1). <https://doi.org/10.36624/jisora.v2i1.23>
- Wahyu Nurhayati, D. A., & Oktavia, N. T. (2023). Sejarah Perjuangan Gus Miek dalam Menggagas Dzikrul Ghofilin. *HISTORICAL: Journal of History and Social Sciences*, 2(2), 58–63. <https://doi.org/10.58355/historical.v2i2.45>
- Wiranti, R., Wulandari, A., Sadat, F., Fauzan, A., & Gunawan, A. W. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance Dan Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Interveningnya Pada Karyawan Bank Swasta. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 12(01), 29–38. <https://doi.org/10.47007/jeko.v12i01.3932>