

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Sosial Terhadap Work Engagement melalui Kinerja pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan

I Putu Rhendra Wijaya ^{1,2}, Muhammad Natsir Hamzah ², Syarifuddin ³

¹ Ditlantas Polda Sulawesi Selatan

² Institut Bisnis dan Keuangan Nitro, Makassar, Indonesia

³ Badan Riset dan Inovasi Nasional, Jakarta, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, dukungan sosial, terhadap work engagement dengan kinerja sebagai variabel intervening pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. Alat analisis yang digunakan yaitu SmartPLS 3, pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik penarikan sampel yang digunakan ada probability sampling dengan jenis simple random sampling dan diperoleh 74 personil (responden) pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. Hasil pengujian menunjukkan secara parsial kepemimpinan transformasional dan dukungan sosial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap work engagement pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan dengan nilai P-Values 0,892 dan 0,548; Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan dengan nilai P-Values 0,000; secara parsial Kepemimpinan transformasional dan dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai P-Values 0,001 dan 0,000; dan secara parsial Kepemimpinan transformasional dan dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement melalui kinerja sebagai variabel intervening pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan dengan nilai P-Values 0,011 dan 0,001.

Kata kunci: Dukungan Sosial, Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Work Engagement.

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of transformational leadership, social support, on work engagement with performance as an intervening variable in the South Sulawesi Police Directorate. The analysis tool used is SmartPLS 3, collecting data using observation, interview, and questionnaire techniques. The sampling technique used was probability sampling with a type of simple random sampling and obtained 74 personnel (respondents) at the South Sulawesi Police Directorate. The test results show that partial transformational leadership and social support have a positive insignificant effect on work engagement at the South Sulawesi Police Directorate with P-Values of 0.892 and 0.548; Performance has a significant positive effect on work engagement at the South Sulawesi Police Directorate with a P-Values value of 0.000; partially Transformational leadership and social support have a significant positive effect on performance with P-Values of 0.001 and 0.000; and partially, transformational leadership and social support have a significant positive effect on work engagement through performance as an intervening variable in the South Sulawesi Police Directorate with P-Values of 0.011 and 0.001.

Keywords: Leadership Style, Performance, Social Support, Transformational Leadership, Work Engagement.

1. Pendahuluan

Kehadiran negara sebagai suatu organisasi memiliki wewenang untuk mengatur masyarakatnya berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah negara. Dalam mengatur tata hidup bermasyarakat terdapat aturan hukum baik itu aturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku pada negara tersebut. Menjalankan roda-roda pemerintahan memerlukan organ-organ penyelenggara negara yang disebut LN (Lembaga Negara) (Arsalita, 2018). Pada sistem organisasi kepolisian terdapat beberapa Satker (Satuan Kerja) yang memiliki struktur organisasi masing-masing satker. Karena terdapat struktur maka tentunya memiliki SDM (Sumber Daya Manusia) yang menduduki susunan struktur tersebut, mulai dari pimpinan hingga bawahan (Bismoko et al, 2023). Sebagai suatu organisasi institusi kepolisian juga tentunya memiliki visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut maka diperlukan perilaku *work engagement* dari SDM tersebut guna pencapaian kinerja (Sitepu, 2018). *Work engagement* sebagai teori JD-R (*Job-Demands-Resources*) berpeluang terjadi apabila karyawan dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang menantang dan didukung oleh sumber daya yang memadai untuk membantu dalam mengatasi berbagai tantangan (Bakker et al, 2007).

Apabila dilihat pada pola kerja di instansi kepolisian, dimana setiap personil dihadapkan dengan berbagai persoalan sosial kemasyarakatan yang kompleks setiap harinya, maka diperlukan rasa kepemilikan, rasa nyaman, dan tanggung jawab yang tinggi bagi setiap personil untuk bisa bekerja maksimal guna mendukung pencapaian kinerja kepolisian. *Work engagement* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai (Manalu et al, 2021). *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan (Imawati, 2014). Gambaran dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya SDM dalam suatu organisasi memiliki *work engagement* dalam dirinya. Dimana diketahui bahwa *work engagement* atau yang dikenal dengan istilah keterikatan karyawan dengan pekerjaannya adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasinya (pekerjaannya) baik dari sisi emosional maupun sisi intelektualnya. Tentunya agar seseorang dapat memberikan segenap kemampuan yang dimiliki juga memberikan komitmennya terhadap pekerjaannya maka perlu adanya dukungan dari berbagai pihak agar semangat itu muncul dan terimplementasi, serta mampu meningkatkan keterampilan seseorang (Sudirman et al. 2020). Tak jarang kita mendengar prestasi - prestasi membanggakan selalu diraih oleh personil kepolisian dimana prestasi tersebut tidak lepas dari dukungan keluarga, teman, rekan kerja, dan segenap lingkungan sosialnya.

Dalam suatu aktivitas pekerjaan juga diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya guna pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dalam hal ini dikenal dengan istilah kepemimpinan transformasional (Sari et al, 2023). Kepemimpinan transformasional juga merupakan suatu indikator yang memiliki peran dalam membentuk *work engagement* seorang karyawan pada tempat kerjanya (Djaka et al, 2023; Soepalman et al, 2023). Dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang pimpinan akan mampu membantu pencapaian visi dan misi (Putri, 2020). Semakin meningkat gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkat pula *work engagement* karyawan terhadap pekerjaannya (Haryanti et al, 2020). Serta terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial di tempat kerja dan keterikatan kerja (Fadhli et

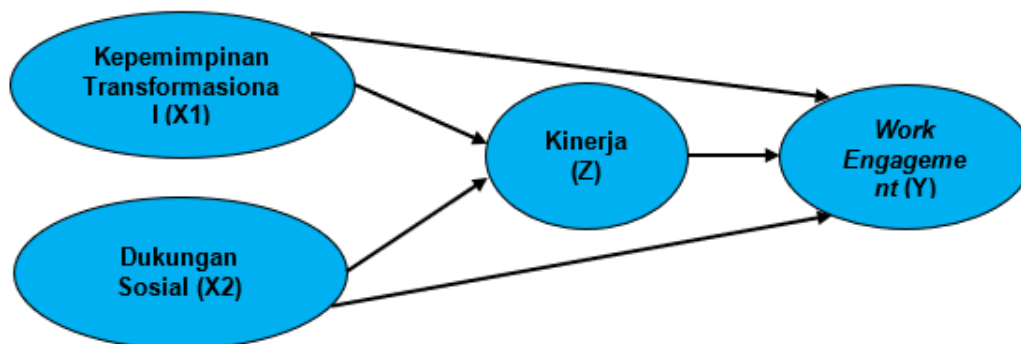
al, 2021). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, dukungan sosial, terhadap *work engagement* dengan kinerja sebagai variabel intervening pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan.

2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Hubungan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal variabel Kepemimpinan transformasional (X1), Dukungan sosial (X2) terhadap *Work engagement* (Y), melalui Kinerja (Z) sebagai variabel intervening.

Tempat penelitian dilakukan di kantor Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena didorong oleh keinginan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional dan dukungan sosial dalam terciptanya *work engagement*, serta kinerja yang baik dari personil kepolisian di Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. Terkait waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini kurang lebih dua bulan lamanya mulai September sampai dengan Oktober 2023.

Jumlah total populasi pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan berjumlah 285 orang personil, dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang personil. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan komputer yang diolah dengan program SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis PLS (*Partial Least Square*).



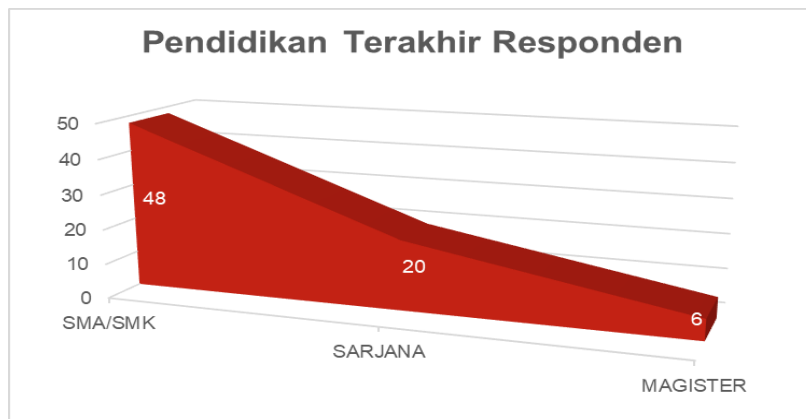
Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

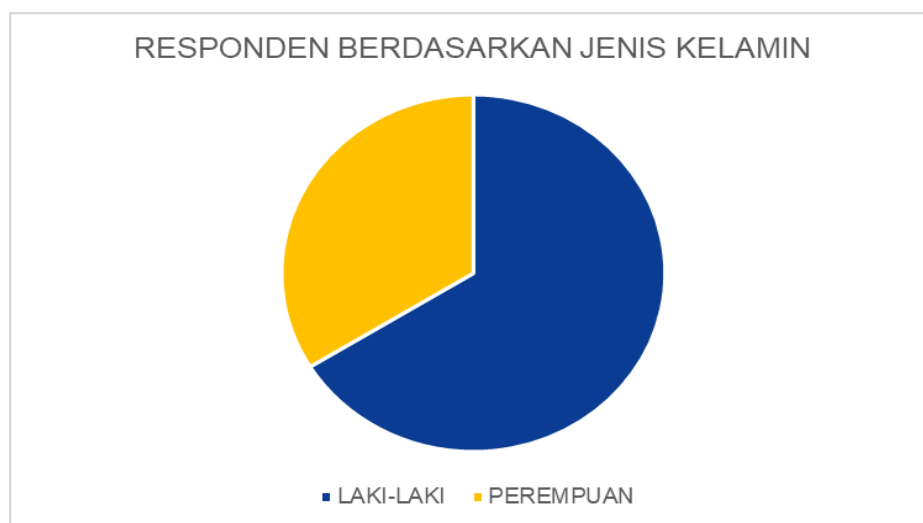
Penelitian ini dilaksanakan di Dit Lantas Polda Sulawesi Selatan, dimana personil yang bertugas pada unit kerja tersebut yang menjadi responden, dan terdapat sebanyak 74 responden. Gambar 2 menunjukkan karakteristik responden jika dilihat dari pendidikan terakhirnya, dimana pendidikan terakhir digolongkan atas 3 (tiga) golongan yaitu SMA/SMK/Sederajat, Sarjana (S1), dan Magister (S2). Apabila dilihat dari jumlahnya, responden yang berpendidikan

terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 48 (65%), Sarjana sebanyak 20 (27%), dan Magister sebanyak 6 (8%).



Gambar 2. Pendidikan Terakhir Responden

Jika dilihat dari jenis kelamin responden sebanyak 49 responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 (66%), dan perempuan sebanyak 25 (34%) seperti ditampilkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4. Output Uji Outer Model

Uji validitas *convergent* dapat dilihat pada nilai AVE dan composite *reliability* yang harus $\geq 0,50$ untuk data bisa dikatakan valid, seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Output Uji Validitas Konstruk pada nilai *Composite Reliability* dan AVE

	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Dukungan sosial	0,961	0,637
Kepemimpinan transformasional	0,943	0,583
Kinerja	0,968	0,604
Work engagement	0,945	0,659

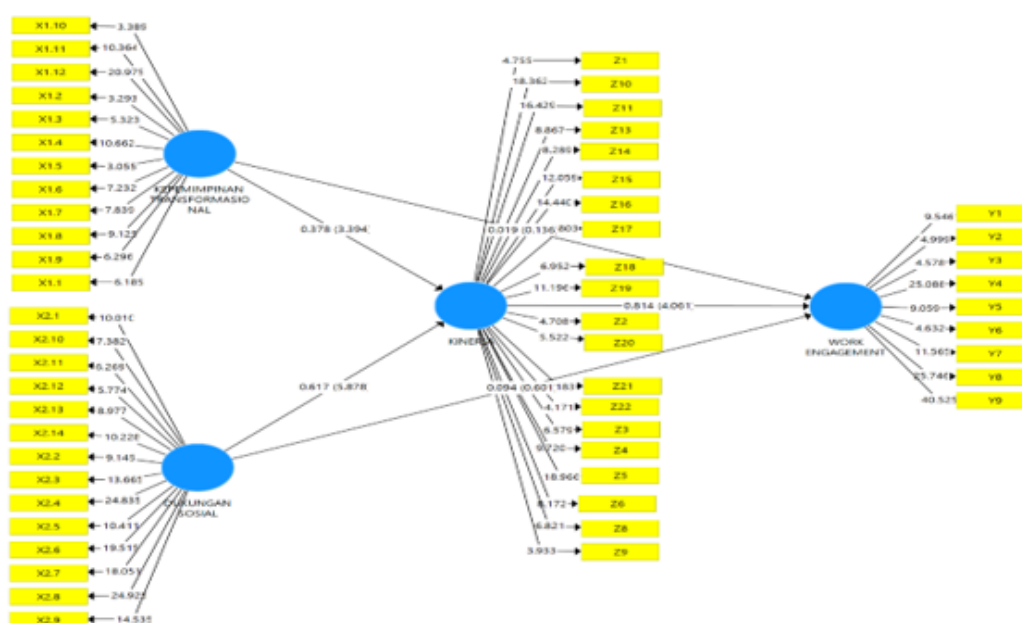
Uji validitas berikutnya yaitu uji *discriminant validity*, dan diperoleh hasil bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid secara *discriminant*, hal tersebut dijelaskan pada nilai *cross loading* antara korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada korelasi variabel lainnya.

Berdasarkan uji *reliabilitas* yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini dibuktikan pada nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 dan composite reliability juga lebih besar dari 0,7, serta apabila dilihat pada nilai AVE menunjukkan nilai $> 0,5$, seperti ditunjukkan tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Output Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	AVE
Dukungan sosial	0,955	0,961	0,637
Kepemimpinan transformasional	0,932	0,943	0,583
Kinerja	0,965	0,968	0,604
Work engagement	0,934	0,945	0,659

Pengujian inner model menggunakan bantuan prosedur *Bootstrapping* dan *Blindfolding* dalam SmartPLS. Uji ini bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk laten, konstruk ini dapat dilihat pada *path coefficient* seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 5. Output Path Coefficient pada Uji Inner Model

Dalam menguji keakuratan model menggunakan evaluasi *inner model* ini, maka dilakukan pengukuran antar nilai Q^2 *Predictive Relevance*, Model FIT, *Effect Size*, dan R^2 (Koefisien Determinansi).

Nilai Q^2 ini bertujuan untuk mengukur kekuatan prediksi model. Output uji *predictive relevance*, menunjukkan nilai Q^2 untuk variabel kinerja $0,464 > 0,35$, dan nilai Q^2 variabel *work engagement* $0,480 > 0,35$, hal ini berarti kemampuan variabel kinerja dan *work engagement* sebagai variabel endogen dalam memprediksi variabel eksogen berada pada kategori kuat. Seperti ditunjukkan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Output Uji Blindfolding- Q^2 Predictive Relevance

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Dukungan sosial	10 36,000	1036,000	
Kepemimpinan transformasional	888,000	888,000	
Kinerja	1480,000	794,670	0,463
Work engagement	666,000	346,173	0,480

Uji kecocokan model dengan data dapat dilihat pada nilai SRMR, model dapat dikatakan fit apabila nilai SRMS < 0,10, pada penelitian ini nilai SRMS sebesar 0,085 < 0,10 yang berarti model dapat dikatakan fit.

Effect size bertujuan untuk mengukur besaran pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dari hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,491 > 0,35 yang berarti memiliki *effect size* besar, pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja memiliki nilai F^2 sebesar 1,304 > 0,5 yang berarti memiliki *effect size* besar, dan pengaruh kinerja terhadap *work engagement* memiliki nilai F^2 sebesar 0,370 > 0,5 yang berarti memiliki *effect size* besar. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* melalui kinerja sebagai variabel intervening menunjukkan nilai F^2 0,000 < 0,005 yang berarti memiliki nilai *effect size* kecil, dan pengaruh dukungan sosial terhadap *work engagement* melalui kinerja menunjukkan nilai F^2 0,007 > 0,005 memiliki *effect size* menengah cenderung kecil.

Uji koefisien determinansi bertujuan mengukur persentase perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen, pada penelitian regresi berganda ini nilai R^2 dalam hal ini adjusted R^2 variabel Kinerja sebesar 0,911 yang kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen yaitu sebesar 91,1% dalam hal ini kuat, dan nilai R^2 dalam hal ini adjusted R^2 variabel *work engagement* sebesar 0,839 yang artinya kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen sebesar 83,9%, dalam hal ini kuat.

Uji hipotesis digunakan untuk membandingkan hipotesis awal dengan output yang diperoleh, pengujian ini digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model persamaan regresi linier berganda pada hasil penelitian ini yaitu

$$(Z) \text{ Kinerja} = 0,378 + 0,617 + 0,05 \text{ dan}$$

$$(Y) \text{ Work Engagement} = 0,019 + 0,094 + 0,814 + 0,05.$$

Tabel 4. Pengaruh Langsung Variabel Eksogen - Variabel Endogen

	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik O/STDEV	P Values	
Dukungan sosial -> kinerja	0,617	0,658	0,105	5,878	0,000
Dukungan sosial -> work engagement	0,094	0,134	0,157	0,601	0,548
Kepemimpinan transformasional -> kinerja	0,378	0,329	0,111	3,394	0,001
Kepemimpinan transformasional -> work engagement	0,019	-0,003	0,138	0,136	0,892
Kinerja -> work engagement	0,814	0,782	0,200	4,061	0,000

Dari tabel 4 tersebut di atas disimpulkan bahwa:

- a. Apabila dilihat pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* dengan nilai original sampling 0,019 yang menunjukkan arah pengaruh

positif, t hitung $0,136 < t$ tabel $1,666$, dan P Values $0,892 > 0,05$ hal ini berarti hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima.

- b. Apabila dilihat pada pengaruh dukungan sosial terhadap *work engagement* dengan nilai original sampling $0,094$ yang menunjukkan arah pengaruh positif, t hitung $0,601 < t$ tabel $1,666$, dan P Values $0,548 > 0,05$ hal ini berarti hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- c. Apabila dilihat pada pengaruh kinerja terhadap *work engagement* dengan nilai original sampling $0,814$ yang menunjukkan arah pengaruh positif, t hitung $4,601 > t$ tabel $1,666$, dan P Values $0,000 < 0,05$ hal ini berarti hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- d. Apabila dilihat pada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan nilai original sampling $0,378$ yang menunjukkan arah pengaruh positif, t hitung $3,394 > t$ tabel $1,666$, dan P Values $0,001 < 0,05$ hal ini berarti hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- e. Apabila dilihat pada pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja dengan nilai original sampling $0,617$ yang menunjukkan arah pengaruh positif, t hitung $4,061 > t$ tabel $1,666$, dan P Values $0,000 < 0,05$ hal ini berarti hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Setelah diperoleh informasi terkait *output* uji hipotesis untuk pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen, selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh tidak langsungnya, dan ditunjukkan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5 Pengaruh tidak Langsung Variabel Eksogen-Intervening-Endogen

	Sampe l Asli (O)	Rata- rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik O/STDEV	P Value s
Dukungan sosial -> kinerja -> work engagement	0,502	0,512	0,154	3,267	0,001
Kepemimpinan transformasional -> kinerja -> work engagement	0,308	0,268	0,121	2,548	0,011

Tabel 5 menunjukkan *output* pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen apabila terdapat variabel intervening, atau dapat diartikan pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Tabel 5 tersebut di atas disimpulkan berikut ini:

- a. Apabila dilihat pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* melalui kinerja sebagai variabel intervening dengan nilai original sampling $0,308$ yang menunjukkan arah pengaruh positif, t hitung $2,548 > t$ tabel $1,666$, dan P Values $0,011 < 0,05$ hal ini berarti hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- b. Apabila dilihat pada pengaruh dukungan sosial terhadap *work engagement* melalui kinerja sebagai variabel intervening dengan nilai original sampling $0,502$ yang menunjukkan arah pengaruh positif, t hitung $3,267 > t$ tabel $1,666$, dan P Values $0,001 < 0,05$ hal ini berarti hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pembahasan

Secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *work engagement* pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. Hasil positif yang ditunjukkan pada *output* penelitian ini berarti setiap terjadi kenaikan kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan *work engagement* personil namun peningkatan tersebut tidak signifikan hanya 1,9% peningkatan *work engagement* setiap terjadi kenaikan kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional tidak sekedar memberikan bimbingan, tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapatnya, maka pemimpin sejatinya harus membuka ruang diskusi yang seluas-luasnya agar pemimpin dapat mendengarkan apa yang menjadi masukan dan kritikan dari anggotanya, sehingga karyawan merasa diberikan ruang untuk membuat perubahan pada organisasinya, dan diharapkan dampaknya adalah rasa memiliki (*work engagement*) terhadap pekerjaan dapat meningkat.

Dukungan sosial secara langsung berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *work engagement* pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. Hasil positif yang ditunjukkan pada *output* penelitian ini berarti setiap terjadi kenaikan dukungan sosial maka akan meningkatkan *work engagement* personil namun peningkatan tersebut tidak signifikan, hanya 9,4% peningkatan *work engagement* setiap terjadi kenaikan dukungan sosial.

Apabila ditelaah lebih lanjut, penyebab tidak signifikannya pengaruh langsung dukungan sosial terhadap *work engagement* adalah tidak semua bentuk dukungan sosial dapat memberikan pengaruh terhadap *work engagement*. Sebagaimana diketahui bahwa dukungan itu dapat diperoleh dari keluarga, teman, maupun rekan kerja. Jadi perlu dilakukan analisis lebih lanjut terhadap dukungan sosial dari berbagai aspek untuk mengetahui dukungan dari pihak mana yang dapat memberikan pengaruh terhadap *work engagement* secara langsung dan mana yang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*.

Secara langsung kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. Hasil positif yang ditunjukkan pada nilai *original sampling* menjelaskan bahwa setiap terjadi peningkatan kinerja maka akan meningkatkan *work engagement* personil sebesar 81,4% pada Dit Lantas Polda Sulawesi Selatan. karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat meningkatkan rasa kepemilikannya, atau rasa keterikatannya terhadap pekerjaannya untuk bisa fokus dan pantang menyerah dalam pekerjaannya, dalam hal ini diartikan sebagai *work engagement*.

Secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. Hasil positif yang ditunjukkan pada nilai *original sampling* menjelaskan bahwa setiap terjadi peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja personil sebesar 37,8% pada Dit Lantas Polda Sulawesi Selatan.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang merangasang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk melakukan hal - hal yang luar biasa. Dari definisi ini kita dapat menarik kesimpulan bahwa sebagai pemimpin harus memberikan inspirasi kepada anggotanya agar terus melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan meingkatkan kinerjanya.

4. Kesimpulan

Informasi hasil penelitian yang diperoleh mengindikasikan bahwa diperlukan kinerja yang baik bagi seorang personil pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan agar kepemimpinan transformasional dan dukungan sosial dapat berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Peran kinerja pada penelitian kali ini sangat dibutuhkan agar Kepemimpinan transformasional dan dukungan sosial yang semula tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*, yang kemudian kepemimpinan transformasional dan dukungan sosial dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karena adanya kinerja sebagai variabel intervening.

Saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya terus memberikan inspirasi kepada anggotanya, baik melalui contoh perbuatan yang baik dan membangun, juga terus memberikan ruang bagi karyawannya untuk menyampaikan pendapatnya agar bisa mengeluarkan kinerja terbaiknya dalam menjalankan tugasnya, sehingga personil juga dapat merasa pekerjaan itu bagian dari dirinya. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan memperluas variabel penelitian ini sehingga akan diperoleh informasi terkait variabel-variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja dan *work engagement*.

5. Daftar Pustaka

- Arsalita, R. (2018). *Perbedaan Dukungan Sosial Keluarga Dan Pihak Rehabilitasi Pada Remaja Penyalahguna Narkoba Yang Direhabilitasi* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(3), 191-205.
- Djaka, M. A. P. A., Alwi, M. H., Suwandar, R., & Syam, F. (2023). Analisis Manajemen Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Takalar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(2), 219-229.
- Fadhli, M., & Syaf, A. (2020). Peran Dukungan Sosial dan Implementasi RAB Value terhadap Work Engagement pada Civitas Akademika di Universitas Abdurrab. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 4(1), 57-65.
- Haryanti, S., & Puryandani, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Job Crafting Pada Karyawan Bank Jateng Keps Kudus. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 32-40.
- Imawati, R. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal al-azhar indonesia seri humaniora*, 1(1), 37-43.
- Lutfi, A., Diha, P., & Amanda, F. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Keterampilan Berwirausaha (Studi kasus: Pelaku Ekonomi Kreatif di Kota Makassar). *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(4), 260-272.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement

- Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1).
- Putri, R.S. (2020). Hubungan Work Engagement Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Romindo Cabang Medan. *Universitas Medan Area*.
- Sari, S., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2023). Kepemimpinan transformasional, employee engagement, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 6(1), 137-148.
- Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. *Kindai*, 14(3).
- Soepalman, A. A., Daga, R., & Hatta, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Kinerja melalui Motivasi Personil di Direktorat Lalulintas Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 111-121.