



HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERSONIL KOREM 092/MAHARAJALILA BULUNGAN

Melia Sulis Setiawati¹, Dian Juliarti Bantam²

¹Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

²Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

E-mail: dianjb.tridharma@gmail.com

Article History:

Received: 10-12-2023

Revised: 02-01-2024

Accepted: 12-01-2024

Keywords: *Work*

Engagement,

Leadership, TNI,

KOREM

Abstract: *The Indonesian National Army (TNI) is a servant of the state that upholds the sovereignty and defense of the territory of the State of Indonesia. The Military Resort Command (KOREM) is a territorial unit under the supervision of the Military Regional Command (KODAM). Ideal work engagement provides strong attention energy so that employees provide the best expertise they have in their work. Leadership style is the process of influencing people intentionally. The relationship between leadership styles illustrates the effectiveness in increasing the work engagement of members. Researchers used quantitative methods with a correlational approach with the subject of 64 members of the Army located in KOREM 092 / Maharajalila Bulungan. The data collection technique that researchers use is a questionnaire. The results of hypothesis testing showed a positive relationship between work engagement variables and leadership style variables with a significant value of $p=0.000$ (<0.005) with a correlation of $R = 0.812$. It can be concluded that there is a positive relationship between leadership style and work engagement at KOREM 092/Maharajalila Bulungan. The higher the leadership style, the higher the work engagement of KOREM 092/Maharajalila Bulungan personnel.*

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia (TNI) sebagai abdi negara yang menegakkan kedaulatan dan pertahanan wilayah negara Indonesia, dan menjalankan operasi militer untuk perang dan operasi militer selain perang (Amanda & Mulyana, 2021). TNI bertugas sebagai pembela negara dan bangsa, menurut Heryadi, Jayanti dan Bantam (2022) menyatakan bahwa TNI memiliki tugas pokok untuk melindungi keutuhan bangsa dan negara Indonesia agar terlepas dari ancaman dan gangguan. Menurut Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia sebagai bidang pertahanan yang memperthankan keutuhan wilayah Negara Kemerdekaan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta melindungi seluruh bangsa dan negara.

Komando Resort Militer (KOREM) merupakan satuan teritorial yang dibawah pengawasan Komando Daerah Militer (KODAM). KOREM dipimpin oleh Komandan Resort Militer (DANREM) yang memiliki pangkat Brigjen TNI. KOREM 092/Maharajalila Bulungan merupakan tipe A yang dipimpin oleh Perwira Tinggi dengan pangkat Brigadir Jenderal. KOREM 092/Maharajalila Bulungan memiliki semboyan yang berbunyi “Wira Kangar Begali Mundur” yang artinya KOREM 092/Maharajalila Bulungan mempunyai prinsip prajurit pemberani dan pantang mundur (KOREM 092/Maharajalila, 2023).

Semakin banyaknya pelanggaran kedipsilinan yang dilakukan oleh oknum TNI, seperti desersi, narkoba, mangkir, perselingkuhan dan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT), yang menandakan kurangnya pemahaman dan penghayatan pada Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan Delapan Wajib TNI serta Panca Prasetia Korpri. Sehingga perlunya pengawasan yang ketat dari Komandan. Hal ini didukung dengan pernyataan dari PANGKOOPSAU I yang menyatakan bahwa tidak ada ruang bagi prajurit yang nakal, tidak ada toleransi terhadap setiap pelanggaran yang mencoreng nama baik TNI, sehingga Para Komandan Satuan dan para atasan agar lebih teliti dan peduli terhadap anggotanya, lakukan langkah-langkah konkrit sebagai upaya antisipatif terhadap setiap pelanggaran (TNI Angkatan Udara, 2016).

Minat pada pekerjaan yang sangat beresiko seperti TNI, tidak membuat peminatnya berkurang, namun berbanding terbalik dengan data yang menyatakan bahwa pada tanggal 20 september 2019 pada rekrutmen Bintara mencapai 4,478 pelamar dan hanya 60 orang yang terpilih menjadi seorang anggota Bintara TNI, yang menunjukkan bahwa dari segi kuantitas dan antusiasme bekerja sebagai TNI (Aulia, Sutanto, & Hidayat, 2019). Fenomena tersebut sangat menarik tentang minat seseorang menjadi seorang TNI, yang ingin melindungi segenap jiwa dan raganya untuk tanah air dan bangsa.

Park dan Gursoy (Saputra, 2022) *work engagement* adalah pengalaman positif dalam pekerjaan yang mempunyai pengaruh dan manfaat bagi perusahaan dan organisasi. *Work engagement* yang ideal dengan cara memberikan energi dan perhatian yang kuat, sehingga karyawan memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk pekerjaannya, sehingga meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Mulyati, 2020).

Salah satu faktor *work engagement* yang kemukakan oleh Bekker dan Demerouti (Bantam, 2022) yaitu tuntutan kerja (*job resource*) yang mencakup pencapaian tujuan dan mengurangi tuntutan pekerjaan yang mengacu pada pertumbuhan dan perkembangan individu, pada faktor ini berunjuk pada faktor fisik, sosial dan organisasi. Faktor *job resource* berisikan tentang otonomi, dukungan sosial dari rekan kerja, pembinaan dan umpan balik. Hal ini didukung berdasarkan data yang peneliti dapatkan dengan teknik wawancara bahwa personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan, bahwa anggota memiliki semangat yang tinggi dalam pekerjaannya dengan adanya bantuan dari komandan dan rekan kerjanya. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan *work engagement*.

Menurut Northouse (Lumbantobing, 2020) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan berguna dan mengandung mentalitas hendak mempengaruhi orang lain dalam kelompok organisasi yang akan dipimpinnya agar organisasi berjalan dengan baik dengan didukung oleh faktor-faktor perilaku memerintah dan memberi tugas serta memberikan dukungan. Hal ini didukung dengan data yang peneliti dapatkan dengan teknik wawancara pada personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan, bahwa adanya dukungan dari atasan membuat produktivitas dan kinerja anggota tinggi, sehingga anggota menyerahkan seluruh usaha dan kemampuan yang ia miliki didalam pekerjaannya,

dukungan dari DANREM 092/Maharajalila Bulungan membuat anggota antusias dan bekerja secara intensif, dan DANREM 092/Maharajalila Bulungan menciptakan suasana dilingkungan kerja nyaman bagi para anggotanya.

Jika pemimpin tidak memberikan dukungan kepada anggotanya, membuat anggota merasa tidak adanya keterikatan terhadap pekerjaannya. Sehingga komitmen yang dimiliki anggota akan menurun. Hal ini didukung dengan penelitian Aulia (2013) yang menunjukkan permasalahan-permasalahan *work engagement* pada personil TNI AD di KOREM XX, KODIM YY, KODIM ZZ, yang menunjukkan tingkat *work engagement* yang lebih rendah berkaitan dengan komitmen organisasi dengan hasil 23,2%.

Penelitian yang dilakukan oleh Angelia dan Astiti (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menggambarkan salah satu jenis kepemimpinan yang mempunyai daya guna dalam meningkatkan *work engagement* anggota. Hal ini dapat menumbuhkan atmosfer keyakinan, perasaan dihargai, loyalitas, serta respek dari anggota terhadap pemimpinnya. Selaras dengan penelitian Qadrianty dan Mustopo (2022) dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa adanya hubungan signifikan yang ditunjukkan antara gaya kepemimpinan dan *work engagement*. Didukung dengan penelitian Insan (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan arah hubungan positif.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perlu adanya penelitian untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *work engagement* pada personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan.

LANDASAN TEORI

A. *Work Engagement*

Bekker dan Demerouti (Suwandi, Bashori & Sari, 2022) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan individu dapat mengalami emosi positif sehingga mereka akan lebih produktif untuk melakukan sesuatu didalam pekerjaannya. *Work engagement* tidak hanya meningkatkan performansi anggota, tetapi dapat meningkatkan *personal resources* (efikasi diri, kreatifitas, optimesme dan harga diri), serta *job resources* (otonomi, dukungan sosial dari rekan kerja, pembinaan dan umpan balik) dari waktu ke waktu.

Menurut Scaufeli dan Bakker (Bantam, 2022) menyatakan *work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif dari individu untuk menyelesaikan setiap masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan 3 aspek yaitu *visioner*, *dedication* dan *absorption*.

Dapat disimpulkan dari pernyataan di atas bahwa *work engagement* merupakan sikap seseorang maupun kelompok orang yang memiliki ketertarikan akan pekerjaannya, sehingga seseorang maupun kelompok orang yang berkontribusi penuh dan menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

B. Gaya Kepemimpinan

Menurut Northouse (2018) kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah proses mempengaruhi, yang berarti bahwa kepemimpinan bukan sebuah sifat atau sebuah kemampuan yang bersemayam dalam diri pemimpin, membangun sebuah hubungan interaktif yang terjadi antara pemimpin dan pengikutnya. Menurut Bantam (2022) kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain, sebagai penggunaan pengaruh, tindakan atau tingkah laku, bentuk persuasi, kepemimpinan sebagai alat mencapai tujuan, akibat dari interaksi dan sebagainya.

Menurut Hughes, Ginnett, dan Curphy (2012) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sebuah kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut Yukl (2015) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang dengan sengaja dengan pengaruh yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktifitas dan hubungan didalam grup atau organisasi.

Hasil pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain dengan sengaja, agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan desain penelitian korelasional dengan variabel tergantung *work engagement* dan variabel bebas gaya kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan di KOREM 092/Maharajalila Bulungan. Penentuan responden dilakukan dengan cara *purposive sampling*, yaitu metode untuk mencapai tujuan penelitian tertentu tidak ada batasan jumlah responden untuk membuat sampel purposive, asalkan informasi yang diinginkan dapat diperoleh dan dihasilkan. Pelaksanaan pengambilan data dilakukan secara *offline* dikarenakan banyaknya kegiatan instansi yang tidak memungkinkan dapat mengisi kuesioner secara *online*.

Pengukuran skala *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan skala UWES-9 *version* dari Bekker dan Schaufeli (Kristiana, Fajrianti, & Purwono, 2019) yang berdasarkan tiga aspek yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Pengukuran skala gaya kepemimpinan menggunakan skala Yukl 2015 yang dikembangkan oleh Wijaya (2022) yang berdasarkan empat aspek yaitu *visioner*, *pembimbing*, *afilatif*, dan *komunikatif*.

Validitas menurut Sugiyono (2019) validitas diambil sebanyak 30 sampel untuk menguji validitas *item* yang akan digunakan dalam penelitian, nilai *koefisien correlation* berkisar antara 0,03 maka dinyatakan tidak valid, nilai *koefisien correlation* dinyatakan valid jika $>0,03$. Reabilitas menurut Sugiyono (2019) merupakan hasil penelitian yang dianggap reabile bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, maka data tersebut bisa dipakai dalam waktu yang berbeda apabila mendapatkan hasil dari reabilitas, *item* yang dinyatakan reabile adalah *item* yang memiliki nilai *cronbach,s alpha if item deleted* $> a$ (0,535).

Skala *work engagement* dalam penelitian ini berdasarkan teori Bekker dan Schaufeli (Kristiana et al, 2019) yang berdasarkan tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pengukuran *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan skala Kristiana, Fajrianti, dan Purwono (2019) yang terdiri dari 9 aitem. Hasil uji coba pada skala *work engagement* menunjukkan bahwa 9 aitem pernyataan yang digunakan oleh peneliti tidak ada yang gugur atau 9 aitem pernyataan dinyatakan valid. Idenks koefisien bergerak dari 0,354 sampai 0,893 dengan koefisien reliabilitas cronbach alpha sebesar 0,897. Skala gaya kepemimpinan berasal dari teori Yukl 2015 yang dikembangkan oleh Wijaya (2019) yang terdiri dari 15 aitem. Hasil uji coba pada skala gaya kepemimpinan menunjukkan 15 aitem pernyataan yang digunakan oleh peneliti tidak ada yang gugur atau 15 aitem pernyataan dinyatakan valid. Indeks koefisien bergerak dari 0,581 sampai 0,812 dengan reabilitas cronbach alpha 0,944.

Analisis data penelitian kuantitatif menggunakan software *SPSS 20 version*, yang diawali dengan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah peneliti peroleh dari kuesioner yang diserahkan kepada pihak instansi, peneliti mendapatkan 64 responden yang telah mengisi kuesioner yang sesuai dengan kriteria responden penelitian ini yaitu TNI AD, sedang bertugas di KOREM 092/Maharajalila.

Tabel 1. Kategorisasi Data Penelitian

Variabel	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
<i>Work</i>	Tinggi	6	9,4%
<i>Engagement</i>	Sangat Tinggi	58	90,6%
Gaya	Tinggi	0	0%
Kepemimpinan	Sangat Tinggi	64	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada variabel *work engagement* menandakan perolehan tingginya skor berarti responden memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil kategorisasi yang diatas yang dimana 58 responden beraada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 90,6% dan 6 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase 9,4%. Selanjutnya pada variabel gaya kepemimpinan mendapatkan perolehan skor sangat tinggi, dapat dilihat dari tabel di atas yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan sebanyak 64 responden pada kategori sangat tinggi dengan persentase 100%.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan *kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai signifikan pada variabel *work engagement* dan gaya kepemimpinan sebesar 0,00 ($p < 0,05$) yang berarti terdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara gaya kepemimpinan dengan *work engagement* yang dibuktikan dengan hasil yang didapatkan pada nilai signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Selanjutnya setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas, maka selanjutnya adalah uji hipotesis dengan menggunakan teknik *spearman,s rho* yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang dilihat dari signifikan antara variabel tergantung (*work engagement*) dengan varibel bebas (gaya kepemimpinan).

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R ²	Sig.	Interpretasi
<i>Work Engagement</i> dan Gaya Kepemimpinan	0,812	0,466	0,000	Signifikan

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik *spearman,s rho*, diperoleh nilai korelasi *pearson* R sebesar 0,812 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,001$). Selain itu gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 46,6% terhadap *work engagement*. Jika koefisien korelasi positif nilai terbesar adalah 1 dan koefisien korelasi negatif sebesar -1, sedangkan yang terkecil yaitu 0 (Sanny & Dewi, 2020). Berdasarkan tabel diatas korelasi R sebesar 0,812 termasuk dalam kategori sangat kuat.

Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi positif yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan *work engagement* pada personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan dalam memimpin maka

semakin meningkat *work engagement* pada personil. Sebaliknya, apabila semakin rendah gaya kepemimpinan pemimpin maka akan diikuti penurunan *work engagement* pada personil.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *work engagement* pada personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan. Berdasarkan data yang diperoleh dan telah dianalisis menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $p < 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ dengan korelasi efisien signifikansi r sebesar 0,812 yang berarti terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan *work engagement*, dimana pemimpin dapat memimpin instansi maka akan diimbangi dengan peningkatan *work engagement* yang dimiliki anggota.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Salu dan Hatijasi (2018) pada kenyataan yang terjadi dilapangan anggota atau karyawan dengan faktor-faktor seperti *performan feedback* dan dukungan langsung dari atasan mempunyai hubungan yang signifikan dengan *work engagement*. Hasil pekerjaan yang berikan *feedback* berupa pujian atau kritikan membangun bagi anggota atau karyawan dianggap mampu membuat karyawan merasa harus memberikan yang lebih baik untuk pekerjaannya, adanya perasaan tersebut karyawan akan terpacu untuk memberikan *performance* kerja yang semakin baik dari hari kehari.

Penggunaan gaya kepemimpinan dapat menciptakan suasana kepercayaan, penghargaan, loyalitas, dan rasa hormat di kalangan karyawan terhadap pemimpinnya, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya di perusahaan atau di organisasi dan mencoba kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk mempertahankan keberadaannya, gaya kepemimpinan menciptakan ikatan emosional antara pemimpin dan karyawan, mendorong komitmen afektif, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan atau anggota dalam suatu perusahaan atau organisasi (Angelia & Astiti, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Bismoko, Suwandi dan Hellyani (2023) kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung bagi *work engagement* para anggota atau karyawan didalam tempat kerja, baik secara langsung melalui sikap, perilaku dan memotivasi anggota atau karyawan untuk mencari visi dan misi baru dalam melakukan pekerjaan, semakin tinggi gaya kepemimpinan semakin tinggi juga *work engagement* pada anggota atau karyawan bagi perusahaan atau organisasi.

Kemudian jika terjadi peningkatan dalam gaya kepemimpinan maka kemungkinan akan meningkatkan *work engagement*, sebaliknya jika karyawan mengalami tingkat keterlibatan kerja yang rendah, dapat berdampak pada perasaan negatif dan ketidakbahagiaan di tempat kerja, sehingga berdampak pada suasana kerja dan rekan kerja lainnya (Momongan, Mangantes, & Sangkey, 2023).

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan, bahwa gaya kepemimpinan dan *work engagement* pada personil KOREM 092/Maharajalila Bulungan memiliki hubungan positif yang berarti meningkatnya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin maka beriringan pula dengan peningkatannya *work engagement* pada diri personil. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan mengalami penurunan maka di iringi dengan penurunan *work engagement* pada personil.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work engagement* anggota dengan gaya kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat penting dalam menumbuhkan *work engagement* anggota.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memiliki saran bagi peneliti selanjutnya, saran dari saya diharapkan berkomunikasi dengan pihak terkait atau tempat dimana anda melakukan penelitian jauh-jauh hari sebelum memutuskan dilakukan pengambilan data, untuk menentukan jadwal pengambilan data, agar saat melakukan proses pengambilan data tidak terhambat atau bentrok dengan jadwal di perusahaan dan instansi terkait.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terimakasih saya ucapkan kepada pihak-pihak yang telah membantu saya terutama pada dosen pembimbing saya, teman-teman serta keluarga saya. Terimakasih kepada pihak KOREM 092/Mahajalila Bulungan yang telah bersedia menjadi partisipan pada penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat dijalankan.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Aulia. (2013). Kecerdasan Emosional, Keterikatan Kerja dan Organisasi Komitmen Personel Tentara Nasional Indonesia. *Anima Jurnal Psikologi Indonesia*, 31(3), 124-131.
- [2] Angela. D., & Astiti. D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Trransformasional: Tingkatkan *Work Engagement*. *Psikobuletin: buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187-195.
- [3] Aulia, Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Determinants of Work Engagement for TNI-AD (Indonesian Armed Forces – Army) Personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1), 35-55.
- [4] Bantam, D. J. (2022). Perbedaan *Work Engagement* antara Pegawai Negeri Sipil, Karyawan Swasta, Tentara Nasional Indonesia dan Karyawan di Bawah Yayasan Militer. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 11(1), 3-11.
- [5] Bantam, D. J. (2022). Kepemimpinan Dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). *Indonesian Psychological Research*, 04 (02), 92-101.
- [6] Bismoko A. B., Suwandi J. C., & Hellyani C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Work Engagement* pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akutansi dan Bisnis*, 1(3), 191-205.
- [7] Hendrawan H., Ristawati., Yuningsih E., Rahayu B., & Sari D. I. (2022). Analisis Peran Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Personel TNI AL di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 3190-3196.
- [8] Heryadi A., Jayanti M. A., & Bantam D. J. (2020). Pelatihan Konseling Dasar Bagi Komandan Regu Yonif 403/WP. *Jurnal Dharma Bakti-LPPM IST AKPRIND*, 3(2), 80-87.
- [9] Hughes R. L., Ginnett R. C., & Curphy G. J. (2012). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*, 7th ed. McGraw-Hill Education (Asia) and Salemba Humanika (an Imprint of Penerbit Salemba).
- [10] Insan A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan. *Journal Of Business Studies*, 2(1), 1-18.
- [11] Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 3-8.
- [12] Momongan K. B., Magantes M. L., & Sangkey S. B. (2023). Pangaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional terhadap *Work Engagement* Pegawai di Kejaksaan Negeri Manado. *Psikopedia*, 4(3), 193-198.
- [13] Norhouse P. G. (2018). *Pengantar Kepemimpinan – Konsep & Praktik*. Yogyakarta:

ANDI OFFSET.

- [14] Putra R. G. A. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Mandau Adista Swastika. *Skripsi*. Riau. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- [15] Qadrianty. N., & Mustopo M. I. (2022). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Transasional dengan *Work Engagement* pada Milenial. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 44-49.
- [16] Sanny, B. I., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return On Aset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi Bisnis)*, 4(1), 78-87.
- [17] Salu R. J. O & Hartijasi Y. (2018). Analisis Pengaruh *work engagement* sebagai Moderator Antara *Job Resources* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Oganizational Commitment* dan *Job Performance* di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika JBMI*, 14(3), 171-192.
- [18] Saputra. D. & Bantam D. J. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan *work engagement* pada Karyawan PT. KI DIY. *Indonesian Journal of Economic and Social Science*, 1(1), 36-44.
- [19] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Suwandi F, G., Bashori K., & Sari Y, D, E. (2022). *Work Engagement* Pengemudi Layanan Ambulans Muhammadiyah dalam Masa Covid-19. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 7(1), 81-97.
- [21] Utari S., & Hadi M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994-1002.
- [22] KOREM 092/Maharajalila Tanjung Selor Kalimantan Utara. Akses Di <https://korem092-tniad.mil.id/page/detail/profil>. Diakses pada tanggal 15 april 2023.
- [23] TNI Angkatan Udara (AU). (2016). Prajurit Harus Memiliki Kemauan, Tekat dan Komitmen Untuk Melaksanakan Tugas. Akses Di <https://tni-au.mil.id/prajurit-harus-memiliki-kemauan-tekat-dan-komitmen-untuk-melaksanakan-tugas/>. Diakses pada tanggal 14 april 2023.
- [24] Wijaya, C. A. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Kerja Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi dan Sosial, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.
- [25] Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [26] Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi: Edisi Ketujuh*. Jakarta Barat: PT Indeks.