

Peningkatan *Engagement* Guru BBC Melalui Kepribadian Dan Kepemimpinan Transformasional di Wilayah Jabodetabek

¹Junengsih, ²Emanuel M Bayudhigantara, ³Wa Ode Endriani

^{1,2,3}Universitas Pertiwi Negara Indonesia

¹Junengsih@pertiwi.ac.id, ²Emanuel.bayudhigantara@pertiwi.ac.id, ³21120006@pertiwi.ac.id

Submit : 22 Jun 2025 | Diterima : 03 Jul 2025 | Terbit : 05 Jul 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan kepemimpinan transformasional terhadap engagement guru BBC di wilayah Jabodetabek. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik survei. Sampel dalam penelitian ini adalah 38 guru BBC yang diambil melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepribadian (X1) berpengaruh signifikan terhadap engagement (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 3,084$ dan $sig. = 0,004 < 0,05$. Kepemimpinan transformasional (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap engagement dengan $t_{hitung} = 3,154$ dan $sig. = 0,003 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap engagement ($F_{hitung} = 13,711 > F_{tabel} = 3,26$; $sig. = 0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,437 menunjukkan bahwa 43,7 variabel Guru dilatih secara teratur untuk membangun sifat yang kuat, seperti disiplin, tanggung jawab, empati, dan pengendalian diri. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang menginspirasi dan berkolaborasi, pemimpin harus dilatih dalam kepemimpinan transformasional. Ini akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dengan menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan kinerja yang adil dan konsisten.

Kata Kunci: Kepribadian , Kepemimpinan, *Engagement*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen krusial yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, karena berkontribusi dalam mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Dalam menghadapi tantangan dari globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, organisasi harus terus menyesuaikan diri dan meningkatkan daya saingnya. Pengelolaan SDM yang efisien dan berkelanjutan menjadi strategi utama untuk memaksimalkan potensi SDM yang ada, sehingga keberlanjutan dan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi dapat tetap terjaga (Junengsih et al. , 2022).

Employee Engagement merupakan sikap positif dan insiatif yang ditunjukkan karyawan di lingkungan kerja, yang tercermin dari adanya motivasi serta keterikatan emosional mereka terhadap organisasi. (Junengsih et al. (2024) Kepribadian antara lain Serangkaian karakteristik dan temperamen psikologis yang disebut kepribadian disintesisakan menjelaskan pola pikir, emosi, dan perilaku individu yang relatif stabil. Ini menunjukkan identitas individu dan merupakan hasil dari keturunan dan faktor sosial budaya serta lingkungannya. kepribadian merupakan suatu nilai-nilai sosial dan aspek moralitas individu. Interaksi seseorang dengan lingkungan sosial dan budaya membentuk cara mereka berpikir, merasakan, dan bertindak dalam masyarakat di mana mereka dibesarkan. Kepribadian mencakup perspektif pribadi dan bagaimana seseorang berinteraksi dan diterima oleh komunitasnya (Junengsih et al. 2024)

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu organisasi yang memimpin dan mengelola kinerja atau mendorong anggota tim untuk berinovasi dan melampaui batasan mereka sendiri dalam menghadapi tantangan yang Pemimpin yang baik dapat membawa perubahan positif dalam organisasi mereka dengan menemukan potensi setiap orang, memberikan motivasi, dan membuat lingkungan yang mendukung pencapaian lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kualitas kerja tim secara keseluruhan melalui pendekatan

yang mendorong kolaborasi, motivasi, dan pengembangan individu. (Junengsih *et al.* 2024).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

manajemen sumber daya manusia adalah pandayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasai atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan yang mulus. . (Silaen *et al.* 2020).

Engagement

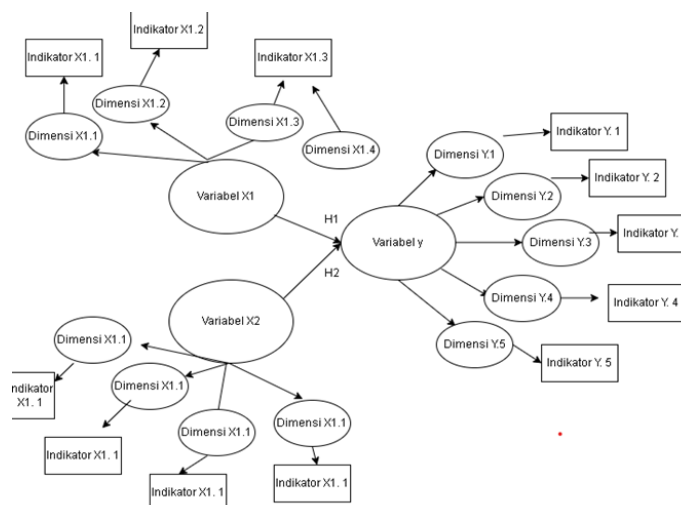
Engagement adalah kesadaran positif dengan merasa yakin dan puas terhadap kondisi pekerjaan dan organisasi dalam jangka panjang, dengan bentuk sikap keterikatan dan kerlibatan secara fisik, kognitif dan emosional, selalu terlihat antusias dan semangat untuk terus berkomitmen dalam berkontribusi guna mencapai tujuan organisasi (Junengsih *et al.* 2022). *Engagement* merupakan karyawan utama yang bergerak di perusahaan, dan memiliki keterikatan karyawan dan kinerja perusahaan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ide yang menarik dari keterikatan karyawan membuat karyawan termotivasi, terlibat, dan bersedia menghabiskan waktu dan tenaga mereka untuk mencapai tujuan ini. (Febriansyah *et al.* 2020).

kepribadian antara lain Serangkaian karakteristik dan temperamen psikologis yang disebut kepribadian disintesisakan menjelaskan pola pikir, emosi, dan perilaku individu yang relatif stabil. Ini menunjukkan identitas individu dan merupakan hasil dari keturunan dan faktor sosial budaya serta lingkungannya. (Junengsih *et al.* 2022).

kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya dengan mendorong mereka untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka dan berkonsentrasi pada pencapaian. Pemimpin juga memberikan kepercayaan kepada pengikutnya sehingga mereka merasa dipercaya dan dihargai, dan ini membawa mereka bersama-sama menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. (Junengsih *et al.* 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data angka-angka dan kemudian dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Jabodetabek, yang meliputi Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Fokus utama dari penelitian ini Peningkatan Engagement Guru BBC Melalui Kepribadian dan Kepemimpinan Tranformasional di wilayah Jabodetabek. Teknik Pengambilan Sempel pada penelitian ini adalah Sampling Jenuh.



Gambar 1 Model Penelitian Berdasarkan Definisi Operasional Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dengan $\alpha = 0,05$ (5%) dan sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kepribadian X1

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Soal 1	0,642	0.3202	Valid
Soal 2	0,682	0.3202	Valid
Soal 3	0,717	0.3202	Valid
Soal 4	0,415	0.3202	Valid
Soal 5	0,270	0.3202	Valid
Soal 6	0,514	0.3202	Valid
Soal 7	0,882	0.3202	Valid
Soal 8	0,869	0.3202	Valid
Soal9	0,875	0.3202	Valid
Soal 10	0,889	0.3202	Valid

Sumber ; Penulis, olah data SPSS 25

tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepribadian memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3202. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner keseimbangan kehidupan kerja tersebut valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional X2

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Soal 1	0,679	0.3202	Valid
Soal 2	0,766	0.3202	Valid
Soal 3	0,776	0.3202	Valid
Soal 4	0,785	0.3202	Valid
Soal 5	0,822	0.3202	Valid
Soal 6	0,790	0.3202	Valid
Soal 7	0,832	0.3202	Valid
Soal 8	0,784	0.3202	Valid
Soal9	0,862	0.3202	Valid
Soal 10	0,315	0.3202	Valid

Sumber ; Penulis, olah data SPSS 25

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan Tranforasional memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3202. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner keseimbangan kehidupan kerja tersebut valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas *Engagement* Y

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Soal 1	0,557	0.3202	Valid
Soal 2	0,617	0.3202	Valid
Soal 3	0,706	0.3202	Valid
Soal 4	0,801	0.3202	Valid
Soal 5	0,809	0.3202	Valid
Soal 6	0,801	0.3202	Valid
Soal 7	0,846	0.3202	Valid

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Soal 8	0,776	0.3202	Valid
Soal9	0,701	0.3202	Valid
Soal 10	0,739	0.3202	Valid

Sumber: Penulis, olah data SPSS 25

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel *Engagement* memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3202. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner keterikatan tersebut valid.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah data apakah model regresi benar menunjukkan menilai data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal artinya bahwa data tersebut akan mengikuti bentuk dari distribusi normal. Peneliti menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S) test pada program SPSS for Windows Versi 25.0. Data dikatakan normal jika besarnya $P_{hitung} > 0,05$

Tabel 4 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

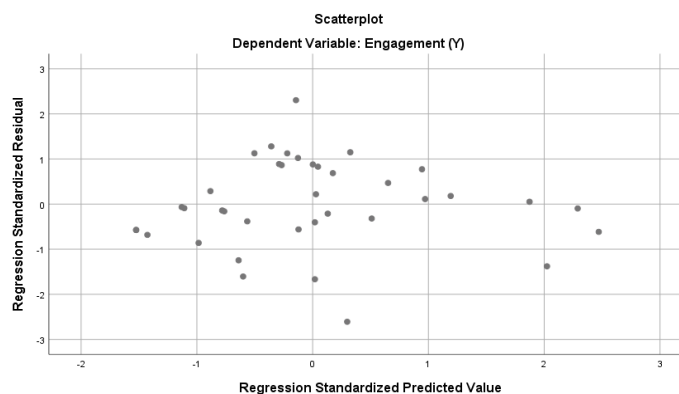
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		Unstandardized Residual
N		38
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.08157497
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.084
	Positive	.068
	Negative	-.084
<i>Test Statistic</i>		.084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

Sumber ; Penulis, olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat sebuah ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Sum Sumber ; Penulis, olah data SPSS 25

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar Gambar 2 di atas grafik scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5 Uji *Glejser*

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.321	1.145		2.027	.050
	X1	.040	.040	.176	1.004	.322
	X2	-.052	.053	-.174	-.990	.329

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber ; Penulis, olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 di atas Selain melihat pada grafik *scatterplot*, ada atau tidak adanya heteroskedastisitas juga dapat diketahui melalui uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *Glejser* yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas. Pada penelitian ini mendapatkan hasil analisis tabel diatas di peroleh nilai sig X1 (0,322) dan X2 (0,329) > nilai sig 0,05 dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Imam Ghazali terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.369	1.873		2.866	.007		
Kepribadian (X1)	.172	.066	.307	2.612	.013	.892	1.121
Kepemimpinan Transformasional (X2)	.438	.087	.595	5.064	.000	.892	1.121

a. Dependent Variable: *Engagement* (Y)

Sumber ; Penulis, olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0,892) dan X2 (0,892) > 0,100 sedangkan nilai VIF X1 (1,121) dan X2 (1,121) < 10,00 maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Realibilitas

- Bila nilai Cronbach Alpha > 0,60, instrument dikatakan reliabel
- Bila nilai Cronbach Alpha < 0,60, Instrumen dikatakan invariabel

Tabel 7 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R	Keterangan
Engagement (Y)	0,60	0,899	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,60	0,915	Reliabel
Kepribadian	0,60	0,879	Reliabel

Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistik Deskriptif bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 8 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Engagement Y	38	10,00	25,00	17,2105	4,69133
Kepribadian X1	38	12,00	44,00	24,1053	8,37238
Kepemimpinan Transformasional X2	38	10,00	34,00	17,5526	6,37010
Valid N (listwise)	38				

Berdasarkan Tabel 8 di atas Jumlah responden sama pada semua variabel (N = 38). Kepribadian (X1) memiliki nilai rata-rata tertinggi dan variasi paling besar, menandakan heterogenitas karakteristik responden. Engagement (Y) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki rata-rata mendekati satu sama lain, namun X2 memiliki variasi sedikit lebih besar. Data ini menunjukkan adanya persebaran yang bervariasi antar variabel yang harus diperhatikan sebelum dilakukan analisis inferensial lebih lanjut seperti regresi atau korelasi.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

1. Apabila hasil R mendekati 0 menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah, maka model dikatakan kurang banyak.
2. Apabila hasil R mendekati 1 menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat, maka model dikatakan kuat.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.544	3.168

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional X2, Kepribadian X1

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis uji koefisien determinasi diatas, diperoleh persentase keragaman variabel *Engagement* Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Kepribadian (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) adalah 56,9 % sedangkan 54,1% sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah penyelidikan dimana bermaksud untuk membuktikan ada ataupun tidak berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel. 10 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.369	1.873		2.866	.007
	Kepribadian X1	.172	.066	.307	2.612	.013
	Kepemimpinan Transformasional X2	.438	.087	.595	5.064	.000

a. Dependent Variable: *Engagement* Y

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : *Engagement*
- a : Konstanta
- b₁,b₂ : Koefesien regresi
- X₁ : Kepribadian
- X₂ : Kepemimpinan Transformasional
- e : error

$$Y : 5.369 + 0.172 X_1 + 0.438 X_2$$

- a. Konstanta sebesar 5.369, hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 5.369
- b. Berdasarkan Variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.172. artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.172.
- c. Berdasarkan Variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.438 artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.438

Uji F (simultan)

Uji F menunjukan apakah dari variabel independen secara bersama sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
2. Jika sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

H3 = dugaan Kepribadian dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *engagement* guru BBC di wilayah jabodetabek.

Tabel 11 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.960	2	231.480	23.059	.000 ^b
	Residual	351.356	35	10.039		
	Total	814.316	37			
a. Dependent Variable: <i>Engagement Y</i>						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional X2, Kepribadian X1						

Berdasarkan berdasarkan tabel 11 hasil analisis uji f simulta diatas, didapatkn nilai f hitung (23.059) f tabel (4.121) dan sig (0.000) < 0,05 . maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh masing masing variabel berdasrakan parsial berdampak signifikan pada variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Bila t hitung > t tabel dengan nilai sig ≤ 0,05 dimana H0 ditolak sedangkan Ha diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat.
2. Bila t hitung < t tabel dengan nilai sig ≥ 0,05 dimana H0 diterima sedankan Ha ditolak. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut.

Tabel 12 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.369	1.873		2.866	.007
	Kepribadian X1	.172	.066	.307	2.612	.013
	Kepemimpinan Transformasional X2	.438	.087	.595	5.064	.000
a. Dependent Variable: <i>Engagement Y</i>						

KESIMPULAN

Dari penelitian peningkatan *Engagement* guru BBC melalui Kepriabadian dan Kepemimpinan Tranformasional di wilayah Jabodetabek. Total sampel 38 reseponden bahwa Berdasarkan penelitian Kepribadian (X1) terhadap *Engagement* (Y) sangat berpengaruh pada guru BBC di wilayah jabodetabek yaitu baik. Dengan rata rata dari skor Kepribadian (X1) dengan hasil menunjukkan bahwa kepribadian memiliki koefisien positif sebesar 0.172 dan nilai signifikansi sebesar 0.013 (< 0,05), dan nilai t hitung (2.612) lebih besar daripada t tabel (1.688). Ini menunjukkan bahwa tingkat kepripadian guru yang lebih baik sebanding dengan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan peran mereka di BBC Jabodetabek. Kepemimpinan Tranformasional (X2) Terhadap *Engagement* (Y) sangat berpengaruh pada guru BBC di wilayah jabodetabek yaitu sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata dari skor Kepemimpinan Tranformasional (X2) dengan Hasil regresi menunjukkan nilai koefisien 0.438, dengan signifikansi 0.000 (< 0,05), dan nilai t hitung (5.064) lebih besar daripada t tabel (1.688). hal Ini menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional yang lebih baik terkait dengan tingkat partisipasi guru dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Kepribadian (X1) dan Kepemimpinan Tranformasional (X2) sangat berpengaruh terhadap *Engagement* (Y) guru BBC di wilayah Jabodetabek dengan hasil Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung 23,059 lebih besar daripada F tabel 4.121 dengan sig 0.000 (kurang dari 0.05).

REFERENSI

- Afriyanto, F., & Muhid, A. (2021). Dinamika kepribadian dalam prespekif psikologi islam: telaah kritis pemikiran imam Al–ghozalie. *Zawiyah: Jurnal Pemikiran Islam*, 7.
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 34-41.
- Chandra, C. N., & Sari, W. P. (2021). Pengaruh Content Marketing terhadap Customer *Engagement* (Studi Pada Akun Instagram LazadaID). *Prologia*, 5(1), 191-197.
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee engagement Di PT Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 1-23.
- Febriansyah, H., & Henndy Ginting, P. (2020). Tujuh Dimensi employee engagement. Prenada Media.
- Framanta, G. M. (2020). Pengaruh lingkungan keluarga terhadap kepribadian anak. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 2(1), 126-129.
- Hanoum, F. C., Rizan, M., Susita, D., Nurjanah, S., Makhrus, I., Prabowo, H., ... & Dewantoro, B. (2024). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Widina.
- Haulussy, M. A. S., & Lopulalan, D. L. (2022). Pola Komunikasi Keluarga Dalam Pembentukan Kepribadian Anak Di Dusun Iha, Negeri Liang, Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Ilmu Komunikasi Pattimura*, 1(2), 117-131.
- Hamali, S (2018). Kepribadian Dalam Teori Singmound Freud dan Nafsiologi Dalam Islam. *Jurnal Al-Adyan*. (13), 1 288-290.
- Hakim, A. (2021). Pengaruh Penerapan Program Sekolah Adiwiyata Dan Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Karakter Siswa (Studi Analisis Kuantitatif di SD Islam Al-Azhar 27 Cibinong Kabupaten Bogor) (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).
- Ipmawan, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Departement Technical PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Divisi Fitting, Tangerang Selatan). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 4(1).
- Ismunandar, A., & Hasan, H. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Al-Qiyam*, 3(2), 214-222.
- Junengsih, J., Yusnita, N., & Sunaryo, W. (2024). Determinants of Private University Lecturer *Engagement* in Bekasi City, West Java, Indonesia. *The Eastasouth Journal of Social Science and Humanities*, 1(03), 151-157.
- Komala, D. Y. P. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Untuk Pengembangan Pendidikan Karakter. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(11), 905-910.
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S., & Karunarathna, N. (2021). The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka.
- Krisdianti, H., Mulyanti, K., & Junengsih, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Studie Kasus PT. AMF. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 299-303.
- Krisdianti, H., Mulyanti, K., & Junengsih, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Studie Kasus PT. AMF. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 299-303.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *ISLAMIKA GRANADA*, 1(1), 23-28.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301-2318.
- Mahsuni, A. W., Sutrisman, D. Y., Bachri, F., & Mustajibullah, S. (2025). FILOSOFI KEPERIBADIAN DAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 2(1), 574-583.
- Nisa, K., & Mirawati, M. (2022). Kepribadian Introvert Pada Remaja. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 606-613.

- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124-131.
- Patoni, A., & Maunah, B. (2023). Komponen Kepemimpinan Transformasional. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1-11.
- Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan program employee *Engagement* untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2), 8.
- Rasyad, R. (2003). **Metode Statistik Deskriptif Utk Umum*. Grasindo.
- Rezeki, F. (2018). Pengembangan Instrumen Work Engagement Karyawan. *Ecodunamika*, 1(3).
- Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan program employee engagement untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2), 8.
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent management dan konsekuensinya terhadap employee *Engagement* dan employee retention. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538-552.
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work engagement karyawan generasi milenial pada PT. X Bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281.
- Setiawan, H. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional. *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 1-26.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I., Siregar, L. A., Mahriani, E., ... & Widiyawati, W. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Savitri, C. A., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). Analisis faktor employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110-124.
- Sudariana, N. (2021). Analisis statistik regresi linier berganda.
- Thania, R. C., Imelda, S., & CH, T. L. T. (2024). Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. *VALUE*, 5(1), 130-153.
- Winata, J. N., & Alvin, S. (2022). Strategi Influencer Marketing Dalam Meningkatkan Customer *Engagement* (Studi Kasus Instagram Bonvie. id). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4262-4272.
- Wiyono, B. (2019). Hakikat kepemimpinan transformasional. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 74-83.
- Wahyuni, F., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 141-162.