

The impact of increased transformational leadership, particularly on the role of work engagement in developing self-leadership among employees of PT Inovasi Teknologi Kosmetika

Dampak Peningkatan *Transformation Leadership* Khususnya Pada Peran *Work Engagement* Dalam Pengembangan *Self Leadership* Pada Karyawan Pt Inovasi Teknologi Kosmetika

Ali Ridho Laksono^{1*}, Tri Siwi Agustina²

Universitas Airlangga^{1,2}

aliridholaksono@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to measure the influence of transformation leadership on work engagement through self-leadership. Quantitative research method using non-probability sampling and purposive sampling technique of 156 employees. Data analysis techniques using Smart PLS software with hypothesis testing using PLS-based SEM. The results of the research show that transformation leadership has an effect on work engagement through self-leadership in employees of PT Innovation Teknologi Kosmetika. The research conclusion is that the higher the level of transformational leadership carried out, the greater the work engagement and self-leadership

Keywords : *transformation leadership, work engagement, self leadership*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh *transformation leadership* terhadap *work engagement* melalui *self leadership*. Metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel dengan *non probability sampling* dan metode teknik *purposive sampling* sebanyak 156 karyawan. Teknik analisis data dengan *software Smart PLS* dengan pengujian hipotesis menggunakan SEM berbasis PLS. Hasilnya penelitian menunjukkan *transformation leadership* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *self leadership* pada karyawan PT Inovasi Teknologi Kosmetika. Kesimpulan penelitian yakni semakin tinggi *transformation leadership* dilakukan, dapat *work engagement* dan *self leadership*.

Kata Kunci: *transformation leadership, work engagement, self leadership*

1. Pendahuluan

Operasional suatu perusahaan dapat berkembang apabila didukung oleh kapabilitas organisasi yang mampu menghasilkan keterikatan kerja yang terbaik (*work engagement*). *Work engagement* karyawan seringkali menjadi salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh organisasi. Hal ini dikarenakan sulitnya untuk memahami faktor-faktor pendukung dan pemicu *work engagement* karyawan (Schultz, 2021).

Work engagement karyawan harus diciptakan agar produktivitas meningkat agar kegiatan bisnis perusahaan berjalan stabil dan lancar sesuai dengan tujuan perusahaan. *Work engagement* karyawan dinilai buruk ketika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sehingga standar tidak tercapai, pekerjaan tertunda dan tidak selesai bahkan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan pihak perusahaan (Alotaibi, Amin, & Winterton, 2020).

Salah satu penyebab yang diduga memengaruhi *self leadership* adalah kondisi personal karyawan yang kurang memiliki persepsi positif akan sejauh kemampuan kapasitas dalam memimpin diri sendiri secara individu berkaitan dengan kondisi *transformation leadership* (Azim, Fan, Uddin, Jilani, & Begum, 2019). Dimensi pengukuran *transformational leadership* menurut (Azim, Fan, Uddin, Jilani, & Begum, 2019) yang diadaptasi dari (Bass & Avolio, 1995)

yakni *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration* serta terdiri dari 20 (dua puluh) aitem sedangkan *organizational justice* diukur melalui *distributive justice* dan *procedural justice* (Moorman, 1991).

Human manajerial, yang menciptakan kondisi tim organisasi mampu mengembangkan kapasitas diri dalam hal *transformation leadership* khususnya berkaitan dengan *self leadership* di tempat kerja merupakan salah satu penentu untuk bisa memotivasi sehingga memengaruhi *work engagement* (Drigas & Papoutsis, 2019). *Self leadership* diartikan sebagai proses pengembangan konsep kepemimpinan diri anggota organisasi dengan memanfaatkan diri sebaik mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan *work engagement* (Alotaibi, Amin, & Winterton, 2020). *Self leadership* dapat diukur melalui *self goal setting*, *evaluating beliefs and assumptions*, *self observation*, *focusing on natural rewards* dan *self cueing*. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *emotional* dan *spiritual intelligence* berpengaruh terhadap *work attitude* melalui *self leadership* (Samul, 2020).

Penelitian terdahulu menjelaskan *transformational leadership* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *self leadership* (Putra & Trinanda, 2021) dan (Andressen, Konradt, & Neck, 2011). *Self leadership* dapat diukur melalui *self goal setting*, *evaluating beliefs and assumptions*, *self observation*, *focusing on natural rewards* dan *self cueing*. Hal ini dinilai dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan *work engagement* karena adanya keterkaitan antara *transformational leadership* dalam meningkatkan produktivitas kerja (Schultz, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *self leadership* dan *work engagement*, menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap *work engagement*, menganalisis *transformational leadership* terhadap *work engagement* melalui *self leadership*.

2. Tinjauan Pustaka

Work Engagement

Menurut (Abbas, 2017), *work engagement* adalah kesadaran diri yang memungkinkan karyawan untuk mengenali perasaan-perasaan dan mengelola emosinya sendiri, mengaitkan target dengan pencapaian maksimal melalui kinerja fisik dan hal itu melibatkan motivasi diri dan mampu untuk fokus pada sebuah tujuan daripada menuntut pemenuhan segera.

(Book, Anthony, & Jungsun, 2019) menjelaskan *engagement* dalam empat konstruk yakni *personal engagement* (keterlibatan personal), *employee engagement* (keterlibatan karyawan), *burnout engagement* (keterlibatan beban kerja) dan *work engagement* (keterlibatan kerja). *Personal engagement* berdasarkan pada *job involvement*, komitmen organisasi dan motivasi intrinsik. *Work engagement* terkait aspek emosi penting dalam mencapai kinerja tertinggi dalam bekerja sebab hal tersebut dapat memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan ke arah yang positif (Imandin, Lailah, Christo, Bisschoff, & Christoff, 2015).

(Alotaibi, Amin, & Winterton, 2020) menggambarkan *work engagement* sebagai keterlibatan aktivitas secara personal yang menggambarkan karakter *enerjik*, *involvement*, dan *personal efficacy*. Menurut (Schultz, 2021) dimensi *work engagement* adalah *vigour* (semangat), *dedication* dan *absorption* atau kemampuan fokus dalam pekerjaan hingga mencapai target. Sedangkan menurut (Ugwu, et al., 2019) indikatornya adalah tingkat energi tinggi, ketahanan mental saat berkeja, kesediaan berupaya maksimal, tekun dalam menghadapi kesulitan, antusiasme tinggi, menyukai tantangan, selalu melakukan hal yang inspiratif, melakukan perubahan signifikan dan mudah berkonsentrasi dalam pekerjaan.

Self Leadership

Self leadership merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku diri sendiri maupun orang lain seperti yang

dilihat (Schultz, 2021). *Self leadership* sebagai cara pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan serta menangani berbagai masalah organisasi. Menurut (Fontaine, 2020) menjabarkan *self leadership* sebagai berbagai pola tingkah perilaku yang mengarahkan dan mempengaruhi pekerja melalui contoh yang diberikan dari diri sendiri. (Iqbal, Adawiyah, Suroso, & Wihuda, 2020) menjelaskan *self leadership* sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari ketrampilan, sifat, sikap yang kerap diterapkan seorang pemimpin.

Self leadership sebagai kemampuan untuk mendorong kontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi dari diri individu pribadi. *Self leadership* ini menunjukkan norma perilaku untuk mempengaruhi bawahan dengan berbagai model (Ugwu, et al., 2019).

Menurut (Samul, 2020) mengemukakan bahwa *self leadership* memenuhi persyaratan mendasar karyawannya (mis. Integritas, rasa hormat dan kepercayaan), tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi akan berkembang di bawah keadaan seperti itu, dan pemimpin dapat mendedikasikan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator *self leadership* menurut (Samul, 2020) yakni *self goal setting, evaluating beliefs and assumption, self observation, focusing on natural rewards* dan *self cueing*.

Transformation Leadership

Transformational Leadership memiliki visi yang jelas tentang masa depan perusahaan dan kepemimpinan transformasional muncul ketika satu atau lebih individu yang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga para pemimpin dan karyawan mampu meningkatkan satu sama lain ke tingkat motivasi, moralitas yang lebih besar dan pemimpin transformasional merupakan pemimpin sosial yang mampu berkomunikasi dan mengubah nilai-nilai suatu organisasi (Andressen, Konradt, & Neck, 2011). Menurut (Buzzanell, 2018) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memenuhi persyaratan mendasar karyawannya (mis. Integritas, rasa hormat dan kepercayaan), tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi akan berkembang di bawah keadaan seperti itu, dan karyawan dapat mendedikasikan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian (Bass & Avolio, 1995) menyatakan empat aspek transformasional yang ditandai termasuk pengaruh ideal dan karisma (model peran yang kuat dengan etika tinggi), motivasi inspirasional (semangat tim yang tinggi dan visi bersama), stimulasi intelektual (menekankan pemecahan masalah dan kreativitas) dan yang terakhir pertimbangan individual (iklim yang mendukung dan penggunaan delegasi). Jadi teori kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa pentingnya tujuan visioner, nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual, perilaku simbolik dan stimulasi intelektual (Foulkes, Volk, Garzon, & Pride, 2019). Dimensi *transformational leadership* menurut (Bass & Avolio, 1995) yakni *idealized influence* (Pengaruh ideal), *inspirational Motivation* (Motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual) dan *individualized consideration* (Pertimbangan individual).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan riset operasional dengan tujuan untuk mengembangkan model *work engagement* yang dipengaruhi oleh *transformation leadership* melalui *self leadership* terkait keseluruhan mengenai penelitian guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah. Studi ini merupakan penelitian yang memberikan penjelasan yang bersifat eksplanatori dengan menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel dalam studi penelitian. Studi ini dikatakan sebagai penelitian yang bersifat kausal.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan angket yang disebarkan kepada para responden. Metode pengumpulan datanya adalah kuesioner, dengan menggunakan teknik *agree-disagree scale*, sedangkan teknik analisisnya menggunakan SEM (*structural equation model*) dengan tahapan kegiatan editing kuesioner, *coding*, pemberian penilaian bobot tiap pertanyaan, dan tabulasi data yang diperoleh.

4. Hasil dan Pembahasan

Interpretasi PLS

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran sebuah alat ukur berupa kuesioner dari 50 responden yang dilakuakn dengan mengkorelasikan skor jawaban tiap pertanyaan dengan jumlah skor variabel. Hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,70. Pengujian validitas ini melalui uji validitas secara konvergen dan uji validitas secara diskriminan.

a. Validitas Konvergen

Indicator dinyatakan valid sebagai alat ukur yang tepat apabila nilai outer loading > 0,5. Berdasarkan tabel 1 nilai menunjukkan angka > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 1 Outer Loading antara Indikator dan Variabel

	Original Sample (O)	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Values
ABSORP <- Y_WE	0.760	17.348	0.000
DED <- Y_WE	0.833	26.345	0.000
EV <- Z_SL	0.877	32.595	0.000
FOC <- Z_SL	0.801	16.021	0.000
IC <- X_TL	0.880	24.453	0.000
II <- X_TL	0.812	15.855	0.000
IM <- X_TL	0.898	35.252	0.000
IS <- X_TL	0.882	33.591	0.000
SC <- Z_SL	0.547	5.667	0.000
SELF <- Z_SL	0.828	17.434	0.000
SG <- Z_SL	0.801	11.380	0.000
VIG <- Y_WE	0.839	22.610	0.000

(Sumber : Output SmartPLS3, 2024)

Berdasarkan pada tabl outer loading di atas, seluruh indicator reflektif pada variabel *transformation leadership*, *self leadership* dan *work engagement* menunjukkan *factor loading* (*original sampel*) lebih besar dari 0,50 atau signifikan (nilai t statistic lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ ($5\% = 1,96$) dengan demikian hasil estimasi seluruh indicator telah memenuhi *convergent validity* atau validitasnya baik.

Selain outer loading, validitas konvergen dapat dinilai dengan melihat nilai *average variance extracted* setiap konstruk dengan batas minimal sebesar 0,5. Berdasarkan Tabel 2 terdapat beberapa nilai AVE < 0,5 dan disimpulkan bahwa pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
X_TL	0.754
Y_WE	0.659
Z_SL	0.608

(Sumber : Output SmartPLS3, 2023)

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dinyatakan baik apabila memiliki nilai koefisien > 0,7. Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa seluruh nilai *fornell larcker* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi.

Tabel 3 Validitas Diskriminan

	X_TL	Y_WE	Z_SL
X_TL	0.868		
Y_WE	0.495	0.811	
Z_SL	0.637	0.605	0.779

(Sumber : Output SmartPLS3, 2023)

c. Uji Reliabilitas

Tabel 4 menunjukkan *construct reliability and validity croanbach alpha dan composite reliability* memiliki nilai koefisien di atas 0,7 sehingga dinyatakan kuesioner penelitian reliabel

Tabel 4 Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X_TL	0.891	0.925
Y_WE	0.742	0.852
Z_SL	0.831	0.883

(Sumber : Output SmartPLS3, 2023)

d. Latent Variable Correlations

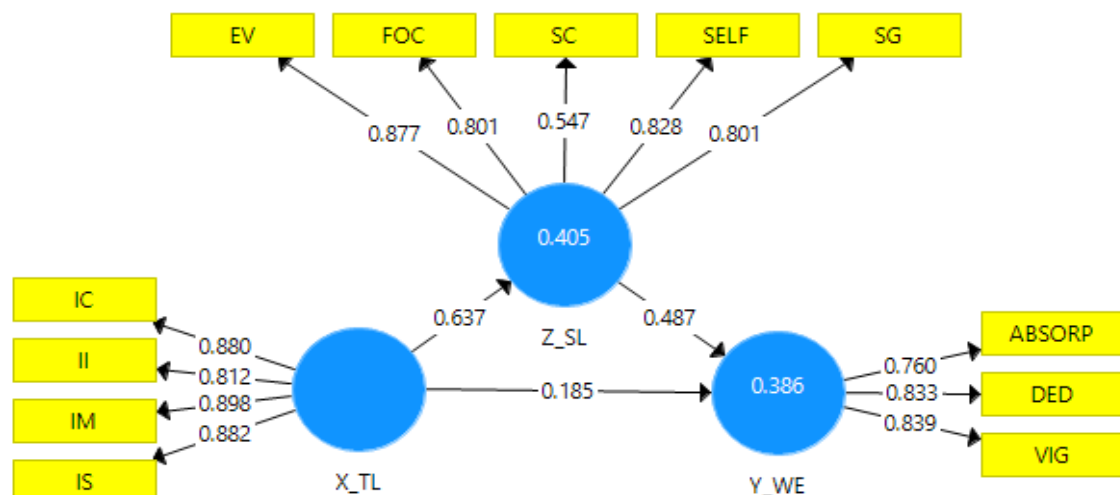
Tabel 5 Latent Variable Correlations

	X_TL	Y_WE	Z_SL
X_TL	1.000		
Y_WE	0.495	1.000	
Z_SL	0.637	0.605	1.000

(Sumber : Output SmartPLS3, 2023)

Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel *transformation leadership* dan *self leadership* sebesar 0,637 hal ini juga bisa dinyatakan bahwa di antara variabel yang ada dalam model penelitian antara hubungan variabel *transformation leadership* dan *self leadership* menunjukkan hubungan yang lebih kuat daripada hubungan antar variabel lainnya.

Analisis Model PLS



Gambar 1 Outer Model dengan *factor loading, path coefficient dan R Square*

(Sumber : Output SmartPLS3, 2023)

Berdasarkan gambar output PLS di atas dapat dilihat dari besarnya nilai factor loading tiap indicator yang terletak di atas tanda panah di antara variabel dan indicator, besarnya koefisien jalur (path coefficient) yang berada di atas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Uji Ketetapan Model (Fit Model)

Tabel 6 Uji Ketepatan Model

	R²	Q²	NFI
Y Work Engagement	0,386	0,243	0,824

(Sumber : Output SmartPLS3, 2023)

a) R Square

Nilai R square dinilai kuat jika lebih dari 0,67, dinilai moderat jika lebih dari 0,33, kurang dari 0,67 dan lemah apabila lebih 0,19, kurang dari 0,33. Pada tabel 4.13 diketahui bahwa R² *work engagement* sebesar 0,386 atau 38,6% *work engagement* dipengaruhi *transformation leadership* sehingga dinilai moderat sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

b) Q Square

Uji predictive relevance atau Q Square digunakan untuk validasi kemampuan prediksi model. Tabel 6 menunjukkan nilai Q² > 0 sehingga kemampuan prediksi model variabel independen telah sesuai dan dapat memprediksi variabel Z dan Y yakni *self leadership* dan *work engagement*.

c) Fit Model

Pengukuran ini dapat dilihat melalui nilai Normal Fit Indeks (NFI). Pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai NFI sebesar 0,824 atau hampir mendekati 1 sehingga model yang digunakan sesuai sesuai dan cukup baik.

Uji Hipotesis

Tabel 7 Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X_TL -> Y_WE	0.185	2.255	0.025
X_TL -> Z_SL	0.637	6.357	0.000
Z_SL -> Y_WE	0.487	6.128	0.000
X_TL -> Z_SL -> Y_WE	0.310	3.453	0.001

(Sumber : Output SmartPLS3, 2023)

1. *Transformation leadership* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT Inovasi Teknologi Kosmetika dengan nilai original sampe 0,185 bernilai positif, *T*-statistik >1,96 yakni 2,255 dan *p value* < 0,05 yakni 0,025. Hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. *Transformation leadership* berpengaruh signifikan terhadap *self leadership* pada karyawan PT Inovasi Teknologi Kosmetika dengan nilai original sampe 0,637 bernilai positif, *T*-statistik >1,96 yakni 6,357 dan *p value* < 0,05 yakni 0,000. Hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
3. *Self leadership* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT Inovasi Teknologi Kosmetika dengan nilai original sampe 0,487 bernilai positif, *T*-statistik >1,96 yakni 6,128 dan *p value* < 0,05 yakni 0,000. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
4. *Transformation leadership* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* melalui *self leadership* pada karyawan PT Inovasi Teknologi Kosmetika dengan nilai original

sampe 0,310 bernilai positif, T -statistik $>1,96$ yakni 3,453 dan p value $< 0,05$ yakni 0,001. Hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Transformation Leadership* Berpengaruh Siginifikan Terhadap *Work Engagement

Transformational Leadership memiliki visi yang jelas tentang masa depan perusahaan dan kepemimpinan transformasional muncul ketika satu atau lebih individu yang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga para pemimpin dan karyawan mampu meningkatkan satu sama lain ke tingkat motivasi, moralitas yang lebih besar dan pemimpin transformasional merupakan pemimpin sosial yang mampu berkomunikasi dan mengubah nilai-nilai suatu organisasi (Andressen, Konradt, & Neck, 2011). Menurut (Baykal & Zehir, 2012) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi individu yang bersedia menunjukkan antusias kerja yang tinggi, mempunyai kemampuan untuk mengenal emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenal emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain secara baik.

Transformation Leadership* Berpengaruh Siginifikan Terhadap *Self Leadership

Transformational Leadership memiliki visi yang jelas tentang masa depan perusahaan dan kepemimpinan transformasional muncul ketika satu atau lebih individu yang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga para pemimpin dan karyawan mampu meningkatkan satu sama lain ke tingkat motivasi, moralitas yang lebih besar dan pemimpin transformasional merupakan pemimpin sosial yang mampu berkomunikasi dan mengubah nilai-nilai suatu organisasi (Andressen, Konradt, & Neck, 2011). *Self leadership* sebagai tulang punggung dalam pengembangan organisasi sebab tanpa ada kepemimpinan yang baik maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain maka penting menerapkan *self leadership* yang akan digunakan.

Self Leadership* Berpengaruh Siginifikan Terhadap *Work Engagement

Self leadership sebagai tulang punggung dalam pengembangan organisasi sebab tanpa ada kepemimpinan yang baik maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain maka penting menerapkan *self leadership* yang akan digunakan. *Self leadership* sebagai cara pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan serta menangani berbagai masalah organisasi. Menurut (Fontaine, 2020) menjabarkan *self leadership* sebagai berbagai pola tingkah perilaku yang mengarahkan dan mempengaruhi pekerja melalui contoh yang diberikan dari diri sendiri. Menurut (Baykal & Zehir, 2012) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi individu yang bersedia menunjukkan antusias kerja yang tinggi, mempunyai kemampuan untuk mengenal emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenal emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain secara baik.

Transformation Leadership* Berpengaruh Siginifikan Terhadap *Work Engagement* Melalui *Self Leadership

Transformational Leadership memiliki visi yang jelas tentang masa depan perusahaan dan kepemimpinan transformasional muncul ketika satu atau lebih individu yang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga para pemimpin dan karyawan mampu meningkatkan satu sama lain ke tingkat motivasi, moralitas yang lebih besar dan pemimpin transformasional merupakan pemimpin sosial yang mampu berkomunikasi dan mengubah nilai-nilai suatu organisasi (Andressen, Konradt, & Neck, 2011). Menurut (Baykal & Zehir, 2012) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi individu yang bersedia menunjukkan antusias kerja yang tinggi, mempunyai kemampuan untuk mengenal emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenal emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain

secara baik. (Book, Anthony, & Jungsun, 2019) menjelaskan *engagement* dalam empat konstruk yakni *personal engagement* (keterlibatan personal), *employee engagement* (keterlibatan karyawan), *burnout engagement* (keterlibatan beban kerja) dan *work engagement* (keterlibatan kerja). *Self leadership* sebagai tulang punggung dalam pengembangan organisasi sebab tanpa ada kepemimpinan yang baik maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain maka penting menerapkan *self leadership* yang akan digunakan. *Self leadership* sebagai cara pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan serta menangani berbagai masalah organisasi.

5. Penutup

Transformation leadership berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT Inovasi Teknologi Kosmetika. *Transformation leadership* berpengaruh signifikan terhadap *self leadership* pada karyawan PT Inovasi Teknologi Kosmetika. *Self leadership* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT Inovasi Teknologi Kosmetika. *Transformation leadership* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* melalui *self leadership* pada karyawan PT Inovasi Teknologi Kosmetika.

Daftar Pustaka

- Abbas. (2017). The Effect of Organizational Culture and Leadership Style Towards Employee Engagement and Their Impact Towards Employee Loyalty. *Asian Journal of Technology and Management Research*, 2249-0892.
- Alotaibi, S., Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does Emotional Intelligence and Empowering Leadership Affect Psychological Empowerment and Work Engagement? *Leadership & Organization Development Journal*, 1(1), 0143-7739.
- Andressen, Konradt, & Neck. (2011). The Relation Between Self-Leadership and Transformational Leadership : Competing Models and the Moderating Role of Virtuality. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(10), 1-15.
- Azim, M., Fan, Uddin, Jilani, & Begum. (2019). Linking tranformational leadership with employees engagement in the creative process. *Management Research Review*, 1(1), 1-23.
- Bass, & Avolio. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire* (1 ed.). Garden: Consulting Psychologist Press.
- Baykal, E., & Zehir, C. (2012). Mediating Effect of Psychological Capital on the Relationship Between Spiritual Leadership and Performance. *Business Administration and Management*, 21(3), 1-17.
- Book, Anthony, & Jungsun. (2019). The effects of leadership satisfaction on employee engagement, loyalty and retention in the hospitality industry . *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1-27.
- Buzzanell. (2018). Organizing resilience as adaptive transformational tensions. *Journal Of Applied Communication Research*, 14-18.
- Drigas, A., & Papoutsis, C. (2019). Emotional Intelligence as an Important Asset for HR in Organizations : Leaders and Employees. *Paper Institute of Informatics & Telecommunications*, 12(1), 58-67.
- Fontaine, R. (2020). Increasing Spiritual Intelligence of Muslim Employees by Reflecting on the Linguistic Miracles in Surah Yusuf. *Journal of Islamic Management Studies* , 3(1), 16-29.
- Foulkes, Volk, Garzon, & Pride. (2019). The Relationship Between Transformational Leadership Behavior, Adult Attachment and God Attachment. *Journal of Psychology and Theology*, 20-33.

- Imandin, Lailah, Christo, Bisschoff, & Christoff. (2015). Measureng Employee Engagement of South African Managers. *Journal of Psychology*, 110-124.
- Iqbal, M., Adawiyah, W., Suroso, A., & Wihuda, F. (2020). Exploring the Impact of Workplace Spirituality on Nurse Work Engagement : An Empirical Study on Indonesian Government Hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 2(2), 1-19.
- Moorman. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 7(6), 845-855.
- Putra, & Trinanda. (2021). Organizational justice and work engagement with self leadership as a mediating variable. *Human Resource Management Studies*, 1(1), 43-57.
- Samul, J. (2020). Emotional and Spiritual Intelligence of Future Leaders : Challenges for Education. *Education Science*, 10(178), 1-10.
- Schultz, C. (2021). The Relationship Between Self-Leadership The Future of Human Resource Management and Work Management. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(0), 1638-7584.
- Ugwu, F., Oniyishi, I., Egwu, O., Akanu, O., Groupson, O., & Agudiegwu, M. (2019). Job Apathy and Work Engagement : Moderating Influence of Perceived Leader Integrity and Spiritual Intelligence in a Nigerian Mass Transit Company. *Journal of Psychology in Africa*, 29(2), 104-109.