



**LAPORAN PENELITIAN**

**JUDUL:**

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN *WORK*  
*ENGAGEMENT* GUNA Mendukung Keberlanjutan di PT INKA  
MULTI SOLUSI**

**Oleh:**

Hasna Lutfia Rahmawati  
Restin Meilina, M.M,  
Poniran Yudho Leksono, M.M

(2112010416)  
(0721058605)  
(0704047306)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
JULI 2025**

## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan *Work Engagement* Guna Mendukung Keberlanjutan di PT INKA Multi Solusi
2. Ketua
- a. Nama Lengkap : Hasna Lutfia Rahmawati
- b. NPM : 2112010416
- c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
- d. Alamat Rumah : Dsn. Jeruk Kidul Ds. Mabung Kec. Baron Kab. Nganjuk
- e. Telp./HP : 085725277413
- f. Email : hasnalutfiar@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 4 bulan
4. Pembiayaan :
- a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
- b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000
- Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Mengetahui,  
Kaprodi Manajemen



Restin Meilina, M.M.  
NIDN. 0721058605

Kediri, 02 Juli 2025  
Ketua,



Hasna Lutfia Rahmawati  
NPM. 2112010416

Menyetujui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Pranoto Tohari, M.Si.  
NIDN. 0715078102

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya tugas penyusunan Laporan Penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan Laporan Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri dengan judul “ Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan *Work Engagement* Guna Mendukung Keberlanjutan Di PT Inka Multi Solusi.

Penyusunan laporan ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak dalam berbagai bentuk secara langsung maupun tidak langsung sehingga pada kesempatan ini diucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. **Allah SWT**, yang telah memberikan nikmat Islam, Iman dan Ikhsan, kesehatan dan limpahan rahmat dan kasih sayang yang tak terhingga.
2. **Nabi Muhammad SAW**, yang telah memberikan nadrah dan syafaat hingga detik ini.
3. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr. Amin Tohari, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
5. Restin Meilina, M.M Selaku Kaprodi Manajemen, Sekaligus Dosen Pembimbing 1
6. Poniran Yudho Leksono, M.M Selaku Dosen Pembimbing 2
7. Ayah, Ibu dan Kakakku, serta keluarga besar yang telah memberi dukungan, do'a, motivasi, dan materi.
8. Sahabat dan juga Teman-teman yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
9. Segenap dosen pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri atas ilmu, pendidikan, dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama duduk dibangku kuliah.
10. Dan rasa terima kasih terbesar kepada diri sendiri yang mampu dan bertahan

hingga sampai ketitik ini.

11. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan laporan penelitian ini.

Disadari bahwa laporan penelitian ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 2 Juli 2025



**Hasna Lutfia Rahmawati**

NPM : 2112010416

## RINGKASAN

Hasna Lutfia Rahmawati : Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan *Work Engagement* Guna Mendukung Keberlanjutan Di PT INKA Multi Solusi, 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) guna mendukung keberlanjutan perusahaan di PT INKA Multi Solusi. Kepemimpinan adalah aspek yang selalu diperhatikan dalam kehidupan kita sehari-hari baik dalam perusahaan, organisasi, maupun kehidupan bermasyarakat. *Work engagement* adalah suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002). Keberlanjutan perusahaan adalah konsep yang menggambarkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi dalam jangka panjang memiliki tiga dimensi yang saling bergantung dan berkaitan satu dengan yang lain. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik triangulasi sumber data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian melibatkan pemimpin dan staf yang berhubungan langsung dengan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dan memberdayakan memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan dimensi *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Kepemimpinan yang efektif juga memperkuat komunikasi tim dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur dengan menunjukkan bagaimana kepemimpinan yang memberdayakan dapat memengaruhi *work engagement* dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia, khususnya PT INKA Multi Solusi. Hasil penelitian memberikan wawasan bagi perusahaan untuk mengadopsi kepemimpinan yang lebih inklusif, mendukung pengembangan individu, dan memperkuat kolaborasi antar divisi guna meningkatkan keterlibatan kerja dan keberlanjutan perusahaan.

**Keywords:** *Leadership, Work Engagement, Sustainability, Organizational Behavior*

## DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Ringkasan .....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Gambar .....	ix
Daftar Lampiran.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
A. Keberlanjutan.....	6
1. Pengertian Keberlanjutan.....	6
2. Strategi Keberlanjutan .....	6
3. Aspek atau Tiga Pilar ( <i>Triple Bottom Line</i> ) Keberlanjutan .....	6
4. Tujuan Keberlanjutan .....	8
B. Kepemimpinan .....	9
1. Pengertian Kepemimpinan .....	9
2. Gaya Kepemimpinan .....	10
3. Faktor-Faktor Kepemimpinan .....	12
4. Tujuan Kepemimpinan .....	13
C. <i>Work Engagement</i> .....	13
1. Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	13
2. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i> .....	14
3. Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i> .....	15
4. Tujuan <i>Work Engagement</i> .....	15
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
A. Deskripsi Metode Penelitian.....	18
B. Rincian Proses Pengumpulan Data .....	18
C. Sasaran Penelitian .....	19

D. Instrumen Penelitian .....	20
E. Prosedur Analisis Data .....	23
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>26</b>
A. Hasil Penelitian .....	26
1. Wawancara .....	27
2. Observasi .....	34
3. Dokumentasi .....	34
B. Pembahasan .....	37
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>39</b>
A. Kesimpulan .....	39
B. Saran .....	39
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>41</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria 5R.....	19
Tabel 3.2 Data Informan.....	20
Tabel 3.3 Pertanyaan Wawancara Pimpinan .....	21
Tabel 3.4 Pertanyaan Wawancara Karyawan .....	22
Tabel 4.1 Jawaban Wawancara.....	26
Tabel 4.2 Jawaban Wawancara.....	27
Tabel 4.3 Jawaban Wawancara.....	29
Tabel 4.4 Jawaban Wawancara.....	32
Tabel 4.5 Hasil Observasi.....	34

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Proses Analisis Data Penelitian Kualitatif.....	25
Gambar 4.1 Kegiatan Rapat Rutin.....	34
Gambar 4.2 Struktur Organisasi .....	35
Gambar 4.3 Rapat Pemantauan Kinerja .....	35
Gambar 4.4 Rapat Edukasi Pencatatan.....	36
Gambar 4.5 Pendistribuan Pekerjaan .....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian .....	43
Lampiran 2 Surat Balasan .....	44
Lampiran 3 Informant Consent.....	45
Lampiran 4 Instrumen Penelitian .....	47
Lampiran 5 Transkripsi Wawancara .....	49
Lampiran 6 Dokumentasi .....	70
Lampiran 7 Artikel Yang Dipublikasikan .....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi diciptakan dengan tujuan, visi, dan misi yang ingin dicapai oleh setiap anggota. Ide dasar organisasi terdiri dari tujuan-tujuan spesifik yang ingin dicapai oleh organisasi. Sekelompok orang atau anggota organisasi harus berkontribusi dan bekerja sama karena tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan organisasi, di mana tujuan tersebut harus ditetapkan dengan jelas (Bismoko et al., 2023). Dalam Bisnis membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan ini. Tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi. Organisasi saat ini harus terus berkreasi dan berinovasi dalam lingkungan yang sangat fluktuatif yang dibentuk oleh kemajuan teknologi (Arokiasamy et al., 2022). Suatu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang mendukung untuk melakukan hal ini, yang mencakup mendorong daya cipta karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Agar sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif, efisien, dan dengan kinerja yang baik, hal itu harus dilakukan dengan tepat. Seiring dengan perubahan paradigma penelitian dan keterampilan organisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) berkembang dan menjadi salah satu aset terpenting organisasi (Salma & Ramli, 2023). Selain itu, organisasi membutuhkan kepemimpinan.

Dalam kehidupan sehari-hari, kepemimpinan merupakan faktor yang senantiasa diperhatikan baik dalam konteks sosial maupun profesional. Karena keberhasilan kerja karyawan maupun perusahaan itu sendiri akan bergantung pada perilaku, sikap, dan cara kerja pemimpin, maka kepemimpinan harus disesuaikan dengan budaya perusahaan saat ini. Komponen etika merupakan komponen krusial dalam lingkungan perusahaan saat ini yang harus diperhatikan dan akan menjadi ciri khas suatu perusahaan yang membedakannya dengan perusahaan lain. Jika kita menemui beberapa perusahaan yang melakukan kecurangan atau korupsi dalam kegiatan usahanya, hal ini dapat disebabkan karena adanya pemimpin yang tidak dapat memberikan teladan kepada dalam kehidupan sehari-hari, kepemimpinan merupakan faktor yang senantiasa diperhatikan baik dalam

konteks sosial maupun profesional. Karena keberhasilan kerja karyawan perusahaan maupun perusahaan itu sendiri akan bergantung pada perilaku, sikap, dan cara kerja pemimpin, maka kepemimpinan harus disesuaikan dengan budaya perusahaan saat ini. Komponen etika merupakan komponen krusial dalam lingkungan perusahaan saat ini (SHELEMO, 2023). Kepemimpinan yang mendukung dan komunikatif dapat memperkuat *work engagement*, karena pemimpin yang memberikan arahan yang jelas dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan akan mendorong keterlibatan dan semangat kerja yang tinggi, menciptakan hubungan yang saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schaufeli et al. (2002), keterikatan kerja merupakan suatu sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan penyerapan. Aspek pertama dari tiga aspek keterikatan kerja adalah *vigor*, atau antusiasme, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk mengerahkan upaya di tempat kerja dan terus melakukannya meskipun menghadapi kendala. Aspek kedua adalah dedikasi, yang ditunjukkan dengan komitmen penuh dan antusias terhadap pekerjaan seseorang. Aspek ketiga adalah penyerapan, yang ditunjukkan dengan bekerja dengan sungguh-sungguh dan terserap dalam pekerjaan seseorang hingga waktu berlalu begitu cepat tanpa terasa dan sulit untuk meninggalkan kantor. (Saripudin & Wijaya, 2021) Selain itu, *work engagement* juga merupakan prediktor utama bagi kinerja karyawan (Saraswati & Rocky, 2024) semangat didefinisikan sebagai memiliki banyak energi dan ketangguhan mental saat bekerja, bersedia bekerja keras, dan tekun menghadapi situasi yang menantang. Keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, bersama dengan sentimen tujuan, kegembiraan, motivasi, kebanggaan, dan tantangan, semuanya dianggap sebagai aspek dedikasi. Keterlibatan adalah ketika seseorang begitu asyik dengan tugasnya sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat dan mereka merasa sulit untuk meninggalkannya. *Work engagement* yang tinggi berperan penting dalam keberlanjutan perusahaan, karena karyawan yang terlibat secara aktif dan antusias akan meningkatkan produktivitas, inovasi, serta kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan dan kelangsungan jangka panjang perusahaan.

Keberlanjutan perusahaan adalah konsep yang menggambarkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi dalam jangka panjang memiliki tiga dimensi yang tiga dasar utama mengacu pada saling ketergantungan dan hubungan antara lingkungan, ekonomi, dan masyarakat. (Saptaria & Sopiah, 2022). Tujuannya adalah untuk menciptakan nilai yang berkelanjutan bagi perusahaan itu sendiri, masyarakat, tanpa mengorbankan salah satu dari aspek-aspek tersebut. Keberlanjutan perusahaan mencakup pengelolaan sumber daya secara efisien, memperhatikan dampak sosial dari kegiatan bisnis, serta menjaga kelestarian lingkungan. Secara lebih spesifik, keberlanjutan ini melibatkan upaya perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dengan cara yang bertanggung jawab, meminimalkan dampak buruk terhadap lingkungan sekaligus menawarkan keuntungan konstruktif bagi masyarakat.

Salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi *work engagement* adalah Kepemimpinan. Ilmu kepemimpinan secara menyeluruh mengkaji cara memotivasi, membujuk, dan memantau individu untuk melakukan tugas sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan serta dapat dijadikan faktor prediktor terbentuknya *work engagement* (F. W. Putra & Andriani, 2023). Koesmono (2014) juga menyatakan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada tingkat keterlibatan kerja dalam sebuah organisasi (D.D.Putra et al.,2023). Seorang pemimpin akan mempengaruhi pengikutnya, sehingga ia harus bisa mengakomodasi semua kepentingan bawahannya atau orang lain yang terkait dengannya. Menurut Angelie dan Astiti (2020), seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahan untuk mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan mereka sendiri, meningkatkan tingkat aktivasi kebutuhan mereka dan meningkatkan kesadaran mereka terhadap pentingnya hasil kerja.

Keberlanjutan yang dilakukan dalam perusahaan didukung dari motivasi anggota organisasi, serta pengaruh dari perilaku pekerja yang disebut *work engagement*. Perilaku bekerja dalam hal ini dapat dilakukan oleh karyawan yang didasari atas kepedulian perusahaan untuk memberikan fasilitas setiap pergerakan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan, sehingga hal itu dapat memberikan hasil

yang optimal. Hasil optimal didapati dari timbal balik perusahaan terhadap karyawan yang menggunakan langkah efektif dalam meningkatkan perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam berbagai literatur atau referensi umum (Sofia et al., 1875).

Keberlanjutan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang tangguh, karena pemimpin yang bijaksana dapat mengarahkan organisasi untuk menghadapi tantangan, memanfaatkan peluang, dan menciptakan strategi yang mendukung keberlanjutan serta pertumbuhan perusahaan di masa depan. Upaya perusahaan untuk mencapai keberlanjutan melalui perubahan internal dan eksternal sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam menetapkan tujuan jangka panjang perusahaan. Gaya kepemimpinan pemimpin merupakan fondasi perusahaan, dan kepemimpinan strategisnya dapat menentukan keberhasilan organisasi (Tahun et al., 2024).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pertama di Asia Tenggara yang bergerak di bidang produksi kereta api terpadu adalah PT INKA (Persero). PT INKA diatur dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas Tahun 2007 nomor 40. Salah satu undang-undang yang mengatur keterbukaan informasi publik adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 lain yang dimiliki PT INKA selain undang-undang ini. Undang-undang ini mengatur kewajiban badan usaha milik pemerintah, termasuk PT INKA, untuk menyampaikan informasi kepada publik. PT INKA didukung oleh peraturan berikut: Peraturan Komisi Informasi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Standar Pelayanan Informasi Publik, Peraturan Nomor 1 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyelesaian Sengketa Informasi Publik dan Peraturan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Standar Pelayanan Informasi Publik keduanya diterbitkan oleh Komisi Informasi.

Pembuatan jasa angkutan barang darat dan kereta api merupakan kegiatan PT INKA Multi Solusi yang merupakan divisi dari PT Industri Kereta Api (Persero) dukungan tenaga ahli di bidangnya, PT INKA Multi Solusi telah menunjukkan kontribusinya dan siap untuk bersaing di pasar industri produk perkeretaapian dan transportasi darat. Mengingat perusahaan ini terus berkembang, melakukan penelitian di PT INKA Multi Solusi memberikan kesempatan untuk mengkaji

proses dan strategi operasional, serta memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan melalui solusi yang lebih baik. Pengalaman peneliti melakukan magang di PT INKA Multi Solusi selama 4 bulan menemukan beberapa kondisi bahwa salah satu permasalahan yang dapat muncul adalah kepemimpinan yang tidak cukup memberikan inspirasi atau dorongan bagi karyawan untuk terlibat aktif dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan yang terlalu otoriter atau tidak terbuka terhadap ide dan masukan dari karyawan dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan mereka. Dan kepemimpinan yang tidak cukup komunikatif dalam menyampaikan visi, tujuan, dan nilai perusahaan kepada karyawan bisa menciptakan ketidakpastian. Karyawan yang tidak tahu arah atau tujuan dari perusahaan mungkin merasa kurang terlibat, yang berdampak pada produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menjaga keberlanjutan perusahaan, terutama dalam meningkatkan keterlibatan karyawan (*work engagement*). Kepemimpinan yang baik dapat memberi inspirasi kepada pekerja dan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, serta mendorong inovasi dan produktivitas. maka tugas akhir ini akan mengkaji dan mengetahui lebih mendalam mengenai proses pelaksanaan kepemimpinan untuk keberlanjutan PT Inka Multi Solusi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul "**Peran Kepemimpinan dalam *Work Engagement* Guna Mendukung Keberlanjutan di PT Inka Multi Solusi**".

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mencoba untuk menguji bagaimana kepemimpinan dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) guna mendukung keberlanjutan di PT INKA Multi Solusi. Adapun dimensi yang diteliti meliputi *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh). Studi ini juga berupaya memperjelas hubungan antara keberlanjutan perusahaan dan kepemimpinan yang sukses, serta menemukan variabel kepemimpinan yang secara signifikan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- 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. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>
- A. Hermawan, D. Artiningsih, Lamsah (2023). *PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING PERUSAHAAN PT. SWASTIKA JAYADI MANDIRI*. *Jurnal Manajemen*, 61201, *Ekonomi*
- Ismayantika Dyah Puspasari, & Zulistiani, Z. (2020). Peraturan Perpajakan PP Nomor 23 Tahun 2018 sebagai Suntikan Hormon bagi Pelaku UMKM (?). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(2), 113–121. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i2.14725>
- Putra, D. D., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2023). Servant Leadership and Work Engagement among Contractual Employees. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 8(1), 01. <https://doi.org/10.20961/jip.v8i1.55666>
- Putra, F. W., & Andriani, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Work-Life Balance Terhadap Word Engagement Karyawan. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(1), 207–220. <https://doi.org/10.35384/jamie.v1i1.433>
- Reni Indahsari, & Manafe, L. A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 60–71. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5665>
- Salma, A. N., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Ethical dan Transformational Leadership Terhadap Employee Creativity, OCB dan Work Engagement Pada UMKM. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(3), 1–8.
- Saptaria, L., & Sopiah. (2022). Transformasi Kepemimpinan dan Kompetensi Teknologi dalam Manajemen Industri Hijau: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(2), 119–132. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i2.348>
- Saraswati, A., & Rocky, R. (2024). Peran kepemimpinan mengayomi terhadap

keterlibatan kerja: Apakah jenis kelamin tertentu lebih diuntungkan? *Jurnal Psikologi Ulayat*, 11, 146–161. <https://doi.org/10.24854/jpu718>

Saripudin, W., & Wijaya, N. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Pada Work Engagement Di Lembaga Pendidikan Islam: Peran Kebermaknaan Kerja Dan Keanggotaan Sebagai Pemediasi. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6(2), 103–118. <https://doi.org/10.15575/isema.v6i2.14607>

S. Wijaya (2023). *PENGARUH ETHICAL LEADERSHIP DALAM MENCIPTAKAN WORK ENGAGEMENT KARYAWAN*. *Jurnal Bina Manajemen*, Vol. 12 No.1 378-392

Sofia, S., Aseanty, D., & Trisakti, U. (1875). *PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP , KNOWLEDGE SHARING , DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PADA KARYAWAN JASA MARGA GROUP*. 36(2), 176–197.

Tahun, V. N., Yulia, R., & Masdupi, E. (2024). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis Kepemimpinan Strategis Dan Keberlanjutan UKM : A Systematic Literature Review Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. 9(2), 555–571.