

**Riantry**

**19/ 452787/ PEK/ 25739**

Work Engagement dapat disebabkan oleh banyak faktor. Pada hakikatnya Work Engagement terdiri dari beberapa dimensi, yakni semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh kepribadian proaktif pegawai pada *work engagement* dan bagaimana interaksinya jika ditambahkan dengan kepemimpinan transformasional sebagai pemoderasian. Pengukuran *work engagement* menggunakan instrumen pengukuran yang telah terstandarisasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Pada instrumen pengukuran kepribadian proaktif dengan skala sepuluh aitem (Seibert, et al., 2001) yang sudah diadopsi dari Bateman dan Crant (1993). Sedangkan pengukuran pada variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel pemoderasi merujuk pada kuesioner Rafferty dan Griffin (2004).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diolah dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada layanan prioritas Bank Syariah XYZ. Sampel pada penelitian ini sejumlah 139 pegawai layanan prioritas dengan profil responden yang sudah bekerja dan mengalami kepemimpinan atasan langsung lebih dari enam bulan.

Data primer yang diolah, diuji dengan metode uji regresi sederhana kemudian di lakukan kembali uji *Conditional Process Analysis* Hayes (2013). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepribadian proaktif berpengaruh positif pada *work engagement* (2) Kepemimpinan transformasional tidak memoderasi signifikan pengaruh kepribadian proaktif terhadap *work engagement*.

Kata kunci: Kepribadian proaktif, *Work Engagement* dan kepemimpinan transformasional.

## ABSTRACT

Riantry

19/ 452787/ PEK/ 25739

*Work engagement can be caused by many factors. In fact, work engagement consists of several dimensions, namely vigor, dedication and absorption. In this study, it aims to find out about the influence of employee's proactive personality on work engagement and how it interacts when added to transformational leadership as moderating. Work engagement measurement using standardized measurement instruments from Utrecht Work Engagement Scale (UWES), by Schaufeli and Bakker (2003). On a proactive personality measurement instrument with a scale of ten items (Seibert, et al., 2001) that had been adopted from Bateman and Crant (1993). While the measurement on transformational leadership variables as moderating variables refers to the Rafferty and Griffin questionnaires (2004).*

*The data used in this study is primary data that is processed with quantitative approach through the dissemination of questionnaires. This research was conducted on the priority services of Bank Syariah XYZ. The sample in this study was a total of 139 priority service employees with profiles of respondents who had worked and experienced direct superior leadership for more than six months.*

*Primary data that is processed, tested by a simple regression test method and then re-conducted Conditional Process Analysis Hayes test (2013). The results of this study show that: (1) Proactive personality positively affects work engagement (2) Transformational leadership does not significantly moderate the influence of proactive personality on work engagement.*

*Keywords: Proactive personality, work engagement and transformational leadership.*