

Pengaruh Internal Brand Management terhadap Work Engagement: Analisis Perspektif Dosen Indonesia

Yosua Novembrianto Simorangkir^{1*}, Suroso², Adi Widodo³, Muhamad Rizky Wijaya⁴, Multi Nadeak⁵

^{1,2,3,4}Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

⁵Sekolah Tinggi Teknologi Bandung, Indonesia

*Corresponding author email: yosua.simorangkir@rocketmail.com

Abstrak: Studi ini mengkaji hubungan antara *internal brand management (IBM)* yang terdiri atas *internal brand communication (IBC)*, *brand-centered training (BCT)* dan *transformational leadership (TL)* terhadap *work engagement (WE)* di sebuah universitas di Jakarta. Sebuah model diusulkan dan diuji menggunakan sampel 250 dosen *home based* dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dianalisis dengan SEM PLS dan software SmartPLS 4.0. Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa *internal brand communication*, *brand-centered training* dan *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa *internal brand communication*, *brand-centered training* dan *transformational leadership* merupakan prediktor yang baik bagi *work engagement* dosen di perguruan tinggi. Implikasinya, efek gabungan dari komunikasi tentang citra universitas (*internal brand communication*), pelatihan yang berpusat pada membangun *brand image* universitas (*brand-centered training*), dan kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja dosen yang terhubung dengan organisasi, termotivasi untuk berkontribusi terhadap keberhasilannya, dan terlibat dalam peran *brand* kampus. Dengan memprioritaskan faktor-faktor ini, manajemen universitas dapat menumbuhkan budaya keterlibatan, komitmen, dan keselarasannya dengan *brand image* universitas, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja dan kepuasan seluruh *stakeholders* perguruan tinggi.

Kata kunci: Brand-centered training, internal brand communication, internal brand management, transformational leadership, work engagement.

Abstract: This study examines the relationship between internal brand management (IBM), which consists of internal brand communication (IBC), brand-centered training (BCT) and transformational leadership (TL), on work engagement (WE) at a university in Jakarta. A model was proposed and tested using a sample of 250 home based lecturers using simple random sampling techniques. Data were analyzed using SEM PLS and SmartPLS 4.0 software. The findings of this research confirm that internal brand communication, brand-centered training and transformational leadership have a positive effect on work engagement. The results of this study also show that internal brand communication, brand-centered training and transformational leadership are good predictors of lecturer work engagement in higher education. The implication is that the combined effect of communication about the university's image (internal brand communication), training centered on building the university's brand image (brand-centered training), and transformational leadership can create a work environment for lecturers who are connected to the organization, motivated to contribute to its success, and involved in the role of campus branding. By prioritizing these factors, university management can foster a culture of involvement, commitment and alignment with the university's brand image, which ultimately leads to increased performance and satisfaction of all higher education stakeholders.

Keywords: Brand-centered training, internal brand communication, internal brand management, transformational leadership, work engagement.

I. PENDAHULUAN

Internal brand management (IBM) dalam konteks perguruan tinggi mencakup pendekatan strategis untuk menyelaraskan nilai-nilai organisasi, identitas *brand*, dan keterlibatan dosen dalam suatu organisasi perguruan tinggi. Hal ini melibatkan berbagai komponen, termasuk IBC, BCT dan TL, untuk menciptakan pengalaman *brand*

yang kohesif dan konsisten bagi dosen terhadap organisasi kampus tempat mereka berkarya. Berikut adalah rincian setiap komponen dalam konteks IBM. IBC mengacu pada proses penyebaran informasi, pesan, dan nilai-nilai terkait *brand* dalam organisasi. Hal ini melibatkan pembagian misi, visi, nilai, dan identitas *brand* dengan dosen untuk menumbuhkan pemahaman, keselarasan, dan keterlibatan. Tujuan utama IBC adalah untuk memastikan bahwa dosen mengetahui dan terhubung dengan elemen inti *brand* organisasi. Dengan mengkomunikasikan *brand* secara efektif secara internal, organisasi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas dosen terhadap universitas. BCT melibatkan program pendidikan, lokakarya, dan inisiatif pengembangan yang berfokus pada penanaman nilai, perilaku, dan standar *brand* di kalangan dosen. Hal ini bertujuan untuk membekali dosen dan staf dengan pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir yang diperlukan untuk mewujudkan *brand* dalam interaksi dengan pelanggan dan kolega. Tujuan pelatihan yang berpusat pada *brand* adalah untuk memberdayakan dosen agar dapat memberikan pengalaman *brand* yang konsisten dan menepati janji *brand*. Dengan berinvestasi dalam pelatihan yang selaras dengan identitas *brand*, organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen, kepuasan pelanggan, dan reputasi *brand*.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan bersama, mendorong inovasi, dan mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Pemimpin transformasional memimpin dengan memberi contoh, mengkomunikasikan visi yang menarik, dan memberdayakan dosen untuk mencapai potensi penuh *brand*. Dalam konteks IBM, kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi, mendorong keterlibatan dosen, dan memperkuat nilai-nilai *brand* universitas. Pemimpin yang menunjukkan kualitas transformasional dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja dosen agar selaras dengan *brand* universitas. Dengan mengintegrasikan IBC, BCT, dan praktik kepemimpinan transformasional, organisasi kampus dapat menumbuhkan budaya *brand* internal yang kuat, di mana dosen terlibat secara aktif, berkomitmen terhadap *brand*, dan selaras dengan tujuan strategis organisasi. Pendekatan holistik terhadap IBM ini membantu menciptakan identitas *brand* yang kohesif, meningkatkan kepuasan dan produktivitas dosen.

Terkait hubungan dan pengaruh IBC terhadap WE, sejatinya IBC memainkan peran penting dalam mempengaruhi keterlibatan kerja di antara dosen dalam organisasi perguruan tinggi. Pertama, Peningkatan pemahaman tentang nilai *brand image*: IBC membantu dosen mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang nilai, misi, dan identitas *brand* organisasi. Ketika dosen mendapat informasi yang baik tentang *brand* dan elemen intinya, *brand* cenderung terhubung secara emosional dan intelektual dengan organisasi. Pemahaman ini menciptakan tujuan dan kejelasan mengenai bagaimana peran *brand* berkontribusi terhadap tujuan *brand* secara keseluruhan, yang mengarah pada peningkatan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan *brand*. Kedua, Keselarasan dengan tujuan organisasi: IBC yang efektif memastikan bahwa dosen selaras dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Ketika dosen merasakan keselarasan yang kuat antara nilai-nilai pribadi *brand* dan nilai-nilai *brand*, *brand* cenderung merasakan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi. Penyelarasan ini menumbuhkan lingkungan kerja yang positif di mana dosen termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga mengarah pada tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Ketiga, Peningkatan kepuasan dosen: IBC berkontribusi dalam menciptakan budaya organisasi yang positif di mana dosen merasa dihargai, dihormati, dan dilibatkan. Ketika dosen menerima komunikasi yang konsisten dan transparan tentang *brand*, kemungkinan besar *brand* akan merasa puas dengan lingkungan kerja *brand*. Dosen yang merasa puas lebih besar kemungkinannya untuk berinvestasi secara emosional dalam pekerjaan *brand*, yang mengarah pada tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan kesediaan untuk melampaui persyaratan pekerjaan *brand* untuk mendukung organisasi. Keempat, Membangun kepercayaan dan komitmen: IBC yang transparan dan terbuka membangun kepercayaan antara dosen dan organisasi. Ketika dosen merasa bahwa *brand* selalu mendapat informasi tentang nilai, keputusan, dan arah *brand*, *brand* cenderung lebih mempercayai pimpinan dan merasakan komitmen terhadap organisasi. Kepercayaan dan komitmen merupakan faktor penting dalam mendorong keterlibatan kerja, karena dosen yang memercayai organisasinya dan berkomitmen terhadap keberhasilannya, kemungkinan besar akan terlibat dalam pekerjaannya dan menunjukkan perilaku proaktif yang bermanfaat bagi organisasi.

Singkatnya, IBC berdampak positif pada WE dengan meningkatkan pemahaman dosen tentang nilai-nilai *brand*, menyelaraskannya dengan tujuan organisasi, meningkatkan kepuasan, dan membangun kepercayaan dan komitmen dalam organisasi (Markos & Gossaye, 2021; Park & Kim, 2024; Sultan, 2022). Dengan mengembangkan praktik komunikasi *brand* internal yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menarik yang memotivasi dosen untuk melakukan yang terbaik dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Terkait hubungan dan pengaruh BCT terhadap WE. Sungguh, BCT memainkan peran penting dalam mempengaruhi WE di antara dosen dalam suatu universitas. Berikut penjelasan rinci mengenai dampak BCT terhadap WE. Pertama, Penyelarasan dengan *brand values*: BCT memastikan bahwa dosen dibekali dengan

pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir yang diperlukan untuk mewujudkan nilai-nilai dan standar *brand* dalam aktivitas kerja *branda* sehari-hari. Dengan memberikan pelatihan yang selaras dengan identitas *brand*, dosen mengembangkan pemahaman yang jelas tentang bagaimana peran *branda* berkontribusi dalam menegakkan citra *brand*. Penyelarasan dengan nilai-nilai *brand* ini menumbuhkan rasa tujuan dan identitas di antara dosen, yang mengarah pada peningkatan motivasi dan komitmen untuk memberikan pengalaman *brand* yang konsisten. Kedua, Pemberdayaan dan keyakinan: BCT memberdayakan dosen dengan menyediakan alat dan sumber daya yang diperlukan untuk mewakili *brand* secara efektif. Program pelatihan membangun kepercayaan dosen terhadap kemampuan *branda* untuk mewujudkan nilai-nilai *brand* dan memberikan layanan yang luar biasa. Dosen yang diberdayakan lebih cenderung merasakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap *brand*, sehingga meningkatkan keterlibatan dan pendekatan proaktif terhadap tanggung jawab pekerjaan *branda*. Ketiga, Pengembangan dan pertumbuhan keterampilan: BCT berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi dosen agar selaras dengan persyaratan *brand*. Program pelatihan menawarkan peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional, meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri dosen dalam menjalankan peran *branda* secara efektif. Dosen yang menerima pelatihan dan kesempatan pengembangan secara terus-menerus akan lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan *branda*, karena *branda* merasa didukung dalam kemajuan karir *branda* dan termotivasi untuk unggul dalam peran *branda*.

Ringkasnya, BCT mempunyai dampak positif terhadap keterlibatan kerja dengan menyelaraskan dosen dengan nilai-nilai *brand*, memastikan konsistensi dalam penyampaian *brand*, memberdayakan dosen, dan mendorong pengembangan dan pertumbuhan keterampilan (Altaf et al., 2021; Muhammad et al., 2020; Zhang et al., 2022). Dengan berinvestasi dalam program pelatihan komprehensif yang berfokus pada identitas *brand*, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan komitmen dosen untuk memberikan pengalaman *brand* yang unggul, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

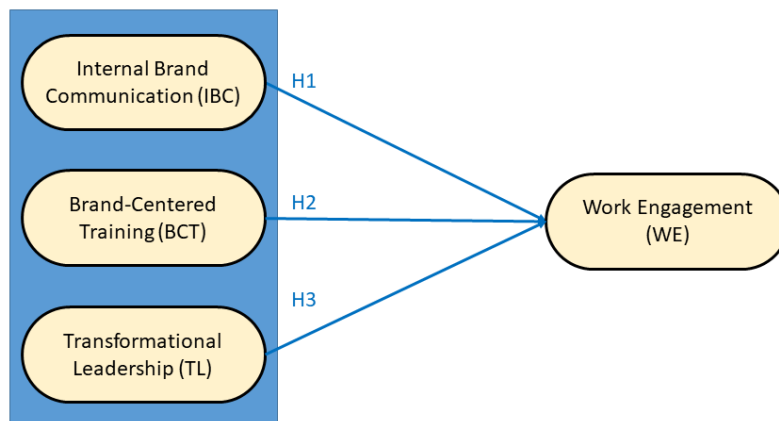
Terakhir, kepemimpinan transformasional mempunyai dampak positif terhadap keterlibatan kerja dengan menginspirasi (Asbari, Purwanto, et al., 2020; Asbari et al., 2021, 2022; Novitasari, Johan, et al., 2021; Yuwono et al., 2020) dan memotivasi dosen (Jumiran et al., 2020; Maesaroh et al., 2020; Novitasari et al., 2020), memberikan dukungan dan pengembangan individual (Asbari & Novitasari, 2020; Nugroho et al., 2020), memupuk pemberdayaan dan kepercayaan (Asbari, Santoso, et al., 2020; Basuki et al., 2020; Silitonga et al., 2020), dan mengkomunikasikan visi yang menarik (Novitasari, Supiana, et al., 2021; Singgih et al., 2020). Dengan mewujudkan kualitas kepemimpinan transformasional, para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan, komitmen, dan kinerja dosen, yang pada akhirnya mendorong keberhasilan organisasi. Berdasarkan kajian teori dan penjelasan di atas, maka peneliti mengajukan model penelitian sesuai Gambar 1 dan menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Internal brand communication* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dosen.

H2: *Brand-centered training* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dosen.

H3: *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dosen.

Internal Brand Management (IBM)



Gambar 1. Model Penelitian

II. METODE PENELITIAN

Bagian pertama survei ini memperkenalkan tujuan penelitian dan memberikan instruksi untuk mengisi kuesioner. Bagian kedua meminta responden untuk memberikan informasi tentang diri *branda* sendiri, termasuk demografi *branda*. Bagian ketiga mewakili pertanyaan utama penelitian menggunakan skala Likert lima poin (1–5), dengan angka 1 “sangat tidak setuju” dan angka 5 menyatakan “sangat setuju”. *Internal brand communication* diukur dengan tiga item (IBC1-IBC3), *brand-centered training* diukur dengan tiga item (BCT1-BCT3), *transformational leadership* diukur dengan lima item (TL1-TL5), dan *work engagement* diukur dengan tiga item (WE1-WE3). Kesemua items tersebut diadaptasi dari Buil et al. (2016).

Teknik statistik paling populer di bawah Structural Equation Model SEM adalah berbasis kovarian pendekatan (CB-SEM) dan teknik kuadrat terkecil parsial berbasis varian (PLS-SEM) (Sarstedt et al., 2014). Namun, PLS-SEM akhir-akhir ini mendapat perhatian yang luas di banyak orang disiplin ilmu seperti pemasaran, manajemen strategis, sistem informasi manajemen, dan cabang keilmuan lainnya (Hair et al., 2012). Kemampuan PLS-SEM untuk menangani permasalahan *problematic modelling* yang biasa terjadi di lingkungan ilmu pengetahuan sosial seperti karakteristik data yang tidak biasa (misalnya data non-normal) dan model yang sangat kompleks adalah alasan penting di balik peningkatan penggunaan pendekatan ini. Mengingat keuntungan dari pendekatan ini, penelitian ini menggunakan PLS-SEM untuk menguji secara keseluruhan dari hipotesis yang diajukan. Perangkat lunak SmartPLS 4.0 dilakukan untuk mengevaluasi masing-masing *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* dilakukan untuk memastikan keandalan dan validitas pengukuran, sedangkan hipotesis yang diperkenalkan diperiksa melalui *inner model*.

Menurut Creswell & Creswell (2017), jika tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang diteliti, maka pendekatan kuantitatif adalah yang terbaik. Metode penelitian kuantitatif adalah cocok dalam menguji teori dan hipotesis melalui penggunaan seperangkat alat statistik (Agus Purwanto et al., 2019; Purwanto et al., 2021b, 2021a; Purwanto, Asbari, Santoso, & ..., 2020a; Purwanto, Asbari, Santoso, Paramarta, et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode survei untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Oleh karena itu, diadopsi kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Populasi penelitian terdiri dari 436 dosen universitas di Jakarta, Indonesia. Dengan menggunakan *simple random sampling*, kuesioner dikirim secara online kepada populasi. Sebanyak 250 kuesioner dikembalikan dan valid, yang membentuk tingkat tanggapan 57,3%. Oleh karena itu, menurut Roscoe et al. (1975) jumlah sampel yang diperoleh sudah sangat memadai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

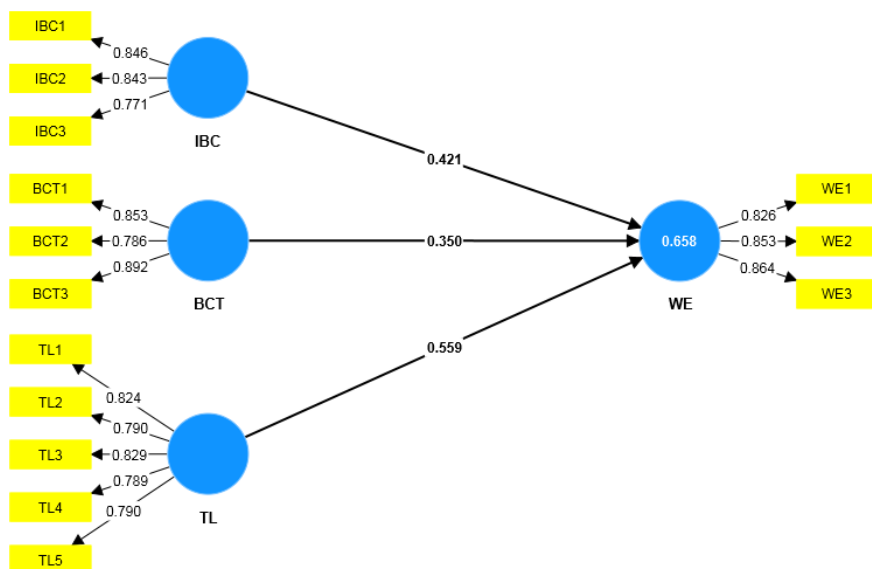
Total ada 250 dosen universitas di Jakarta yang berpartisipasi, terdiri dari laki-laki (36,8%) dan perempuan (63,2%). Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstruknya. Pada sebagian besar referensi, bobot faktor sebesar 0,7 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Chin W, 1998; Flury et al., 1988; Ghazali, 2017). Pada penelitian ini batas minimal besarnya *loading factor* yang diterima adalah 0,7, dan dengan syarat nilai AVE setiap konstruk > 0,5 (Ghozali, 2017). Setelah melalui pengolahan SmartPLS 4.0, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 dan nilai AVE di atas 0,5. Model fit atau valid dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2. Jadi dengan demikian, validitas konvergen dari model penelitian ini sudah memenuhi syarat (Purwanto et al., 2021b, 2021a; Purwanto, Asbari, Santoso, & ..., 2020a, 2020b; Purwanto, Asbari, Santoso, Paramarta, et al., 2020). Nilai loadings, cronbach's alpha, composite reliability dan AVE setiap konstruk selengkapnya dapat dilihat pada Gambar 2, Tabel 1 dan Tabel 2.

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal) (Ghozali, 2017). Hasil pengujian *discriminant validity* adalah dengan menggunakan nilai kuadrat AVE, yakni dengan melihat HTMT Matrix (Tabel 3) dan Fornell-Larcker Criterion Value (Tabel 4). Hasil uji validitas deskriminan pada Tabel 3 dan Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya (baik melalui kriteria

Fornell-Larcker criterion maupun menurut HTMT Matrix), sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan (Fornell & Larcker, 1981).

Selanjutnya dilakukan evaluasi *collinearity* untuk mengetahui ada tidaknya masalah *collinearity* pada model. Untuk menemukan *collinearity* tersebut, diperlukan statistik *collinearity* VIF dari setiap konstruk. Jika VIF lebih dari 5, maka model memiliki *collinearity* (Hair et al., 2014). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5, semua skor VIF kurang dari 5, yakni hasil dari model struktural *collinearity* mengungkapkan nilai VIF di bawah 2. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas.

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0,7 (Ghozali, 2017). Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 ($> 0,7$). Kesimpulannya, seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.



Gambar 2. Model Valid Penelitian
Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel 1. Items Outer Loadings

Items	BCT	IBC	TL	WE
BCT1	0.853			
BCT2	0.786			
BCT3	0.892			
IBC1		0.846		
IBC2		0.843		
IBC3		0.771		
TL1			0.824	
TL2			0.790	
TL3			0.829	
TL4			0.789	
TL5			0.790	
WE1				0.826
WE2				0.853
WE3				0.864

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel 2. Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)

Variables	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (Rho A)	Composite Reliability (Rho C)	AVE
BCT	0.801	0.827	0.882	0.714
IBC	0.758	0.767	0.861	0.674
TL	0.864	0.865	0.902	0.647
WE	0.805	0.805	0.885	0.719

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel 3. Discriminant Validity – HTMT Matrix

Items	BCT	IBC	TL	WE
BCT				
IBC	0.713			
TL	0.171	0.173		
WE	0.621	0.689	0.542	

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel 4. Discriminant Validity – Fornell-Larcker Criterion

Items	BCT	IBC	TL	WE
BCT	0.845			
IBC	0.560	0.821		
TL	-0.141	-0.135	0.805	
WE	0.507	0.542	0.452	0.848

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel 5. Collinearity (VIF)

Items	BCT	IBC	TL	WE
BCT				1.466
IBC				1.463
TL				1.025
WE				1.466

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel 6. Nilai *R Square*

Variables	R Square	R Square Adjusted
WE	0.658	0.654

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel 7. Hypotheses Testing

Hypotheses	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Decision
H1 IBC -> WE	0.421	0.420	0.046	9.215	0.000	Didukung

Hypotheses	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Decision
H2 BCT -> WE	0.350	0.350	0.042	8.261	0.000	Didukung
H3 TL -> WE	0.559	0.559	0.048	11.584	0.000	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0 (2024)

Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk mengetahui pengaruh karakter *internal brand management (IBM)* yang terdiri atas *internal brand communication*, *brand-centered training* dan *transformational leadership* terhadap *work engagement* dibutuhkan uji pengaruh langsung. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis *partial least squared (PLS)* dengan menggunakan bantuan *software* SmartPLS 4.0. Dengan teknik *bootstrapping*, diperoleh nilai *R Square* dan nilai uji signifikansi sebagaimana Tabel 6 dan Tabel 7. Hasilnya adalah semua hipotesis penelitian ini (H1, H2, dan H3) didukung.

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 6, nilai *R Square Adjusted work engagement* dosen (WE) sebesar 0,654 yang berarti bahwa *work engagement* dosen mampu dijelaskan oleh ketiga variabel dalam konsep *internal brand management (IBM)* yang terdiri atas *internal brand communication*, *brand-centered training* dan *transformational leadership* sebesar 65,4%, sedangkan sisanya sebesar 34,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan Tabel 7 menampilkan *t-statistics* dan *p-values* yang menunjukkan pengaruh antar variabel penelitian yang telah disebutkan. Besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependennya dijelaskan oleh nilai Original Sample (O). Contohnya adalah sebagai berikut: Besarnya pengaruh variabel IBC terhadap WE adalah sebesar 0,421, artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel IBC, maka akan memberikan pengaruh positif terhadap WE sebesar 0,421 satu satuan atau sebesar 42,1%. Demikian seterusnya.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh ketiga variabel IBM. Dari Tabel 7 ditemukan fakta bahwa pengaruh terbesar ada pada faktor kepemimpinan transformasional, yakni sebesar 55,9%. Kemudian diikuti oleh faktor IBC dan terakhir faktor BCT. Temuan ini mengamplifikasi peran ketiga variabel independent dalam penelitian. Pertama, IBC yang efektif memainkan peran penting dalam mendorong identifikasi organisasi dan keterlibatan kerja dosen. Dengan memastikan bahwa dosen mendapat informasi yang baik tentang nilai brand, tujuan, dan visi organisasi, IBC dapat menciptakan rasa bangga dan afiliasi di antara dosen. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena dosen merasa terhubung dengan organisasi dan tujuannya. Penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa variabel IBC berpengaruh positif dan signifikan terhadap WE (Mishra et al., 2014). Dengan membekali dosen dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mewakili dan mengkomunikasikan brand universitas secara efektif, *branda* merasa diberdayakan dan percaya diri dalam pekerjaan *branda* (Mazzei et al., 2019). Sedangkan penelitian lainnya menyebutkan bahwa IBC tidak berpengaruh positif terhadap WE (Liu et al., 2017) (Sung & Hu, 2021).

Kedua, BCT sangat penting untuk membekali dosen dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mewujudkan nilai-nilai perguruan tinggi dalam pekerjaan *branda* sehari-hari. Program pelatihan semacam itu dapat membantu dosen memahami peran *branda* dalam organisasi dan menyelaraskan perilaku *branda* dengan identitas universitas. Dengan berinvestasi dalam pelatihan yang berpusat pada *brand image*, universitas dapat meningkatkan keterlibatan dosen dengan pekerjaan *branda* dan menciptakan tenaga kerja yang lebih siap untuk memenuhi ekspektasi *customer*. Beberapa peneliti menyebutkan bahwa brand-centered training mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Preez et al., 2017, Chawla, 2020, Liu et al., 2017). Berbeda dengan temuan peneliti lainnya yang menyebutkan hasil sebaliknya (Quarantino & Mazzei, 2018, Chawla, 2020, Buil et al., 2016).

Ketiga, Kepemimpinan transformasional memiliki dampak langsung terhadap identifikasi organisasi dan keterlibatan kerja dosen. Pemimpin yang menunjukkan kualitas transformasional seperti motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual dapat menginspirasi dosen untuk terhubung dengan misi dan nilai-nilai organisasi. Dengan memupuk rasa memiliki dan kebanggaan terhadap *brand*, pemimpin transformasional dapat meningkatkan keterlibatan psikologis dosen dengan pekerjaan *branda*, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi. Demikian banyak peneliti yang menemukan fakta tentang pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* (Asbari & Novitasari,

2020; Bernarto et al., 2020; Haq et al., 2022; Nugroho et al., 2020; Silitonga et al., 2020; Zaman et al., 2020). Walaupun ada sebagian kecil penelitian yang menemukan fakta sebaliknya (Sudibjo & Prameswari, 2021).

IV. KESIMPULAN

Penelitian menyimpulkan bahwa *internal brand communication (IBC)*, *brand-centered training (BCT)* dan *transformational leadership (TL)* terhadap *work engagement (WE)* di kalangan dosen universitas. Berikut ringkasan kesimpulan yang diambil dari penelitian ini: IBC yang efektif berdampak positif terhadap identifikasi organisasi dosen dan, selanjutnya, keterlibatan kerja *branda*. Dengan memastikan bahwa dosen mendapat informasi yang baik tentang nilai dan tujuan *brand*, komunikasi *brand* internal menciptakan rasa bangga dan afiliasi terhadap organisasi, yang mengarah ke tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. BCT memainkan peran penting dalam membentuk pemahaman dosen tentang peran *branda* dalam organisasi dan menyelaraskan perilaku *branda* dengan nilai-nilai *brand* universitas. Dosen yang menjalani BCT lebih cenderung merasakan rasa bangga dan afiliasi terhadap organisasi, sehingga berkontribusi terhadap sikap positif terhadap pekerjaan *branda* dan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. TL diidentifikasi sebagai pendorong utama identifikasi organisasi dan keterlibatan kerja di antara dosen universitas. Pemimpin yang menunjukkan kualitas transformasional seperti motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual dapat menginspirasi dosen untuk terhubung dengan misi dan nilai-nilai organisasi. Pemimpin transformasional menciptakan iklim internal positif yang menumbuhkan sikap dan perilaku positif di antara anggota staf, yang pada akhirnya mengarah pada tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Kesimpulannya, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya komunikasi *brand* internal, pelatihan yang berpusat pada *brand*, dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan keterlibatan kerja di kalangan dosen universitas. Dengan berinvestasi di bidang-bidang ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja di mana dosen merasa terhubung dengan *brand*, termotivasi untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi, dan terlibat dalam peran *branda*. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada peningkatan kinerja, kepuasan pelanggan, dan keberhasilan organisasi dalam industri peruniversitasan yang kompetitif.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoretis dari pengaruh *internal brand communication (IBC)*, *brand-centered training (BCT)* dan *transformational leadership (TL)* terhadap *work engagement (WE)* di kalangan dosen universitas adalah signifikan dan selaras dengan berbagai kerangka teoretis. Berikut adalah beberapa implikasi teoretis utama berdasarkan temuan penelitian ini: Pertama, Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*): IBC, BCT dan TL dapat dilihat melalui lensa teori pertukaran sosial. Menurut teori ini, dosen terlibat dalam pertukaran sosial dengan organisasi, di mana *branda* menyumbangkan upaya dan keterampilan *branda* dengan imbalan imbalan dan pengakuan. Program IBC dan BCT yang efektif dapat dilihat sebagai investasi organisasi dalam kesejahteraan dan pengembangan dosen, yang mengarah pada pertukaran positif di mana dosen membalasnya dengan lebih terlibat dalam pekerjaan *branda*. Kepemimpinan transformasional, dengan fokusnya pada inspirasi dan motivasi dosen, dapat lebih meningkatkan pertukaran sosial ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menarik.

Kedua, Teori Identifikasi Organisasi (*Organizational Identification Theory*): Temuan penelitian mendukung gagasan bahwa IBC, BCT dan TL berpengaruh positif terhadap identifikasi organisasi dosen. Teori identifikasi organisasi menyatakan bahwa ketika dosen mengidentifikasi tujuan, nilai, dan visi organisasi, *branda* cenderung terlibat dengan pekerjaan *branda* dan menunjukkan perilaku positif terhadap organisasi. Dengan memupuk rasa bangga dan afiliasi terhadap organisasi melalui komunikasi, pelatihan, dan kepemimpinan yang efektif, dosen mengembangkan identifikasi yang kuat terhadap *brand*, yang mengarah ke tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Ketiga, Teori Kepemimpinan Transformasional: Teori kepemimpinan transformasional menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tingkat kinerja dan keterlibatan yang lebih tinggi. Penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam membentuk identifikasi organisasi dan keterlibatan kerja dosen. Pemimpin transformasional, melalui kualitas visioner dan inspiratifnya, dapat menciptakan lingkungan kerja di mana dosen merasa terhubung dengan misi dan nilai-nilai organisasi, sehingga meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja. Dengan memupuk rasa komitmen dan semangat kerja, pemimpin transformasional berkontribusi pada tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi di antara dosen universitas.

Kesimpulannya, implikasi teoretis dari IBC, BCT dan TL terhadap WE menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menarik di mana dosen merasa terhubung dengan organisasi, termotivasi untuk berkontribusi, dan selaras dengan *brand*. nilai-nilai. Dengan memanfaatkan teori-teori seperti

teori pertukaran sosial, teori identifikasi organisasi, dan teori kepemimpinan transformasional, organisasi dapat lebih memahami dan memanfaatkan faktor-faktor ini untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja dosen di perguruan tinggi.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari efek IBC, BCT dan TL terhadap WE di universitas sangat penting bagi para pemangku kewenangan dan pimpinan universitas yang ingin mengoptimalkan keterlibatan dan kinerja dosen. Berikut adalah beberapa implikasi manajerial utama berdasarkan temuan penelitian: Pertama, Pimpinan harus memprioritaskan IBC sebagai alat strategis untuk menyelaraskan dosen dengan nilai, sasaran, dan visi *brand* organisasi. Dengan memupuk budaya komunikasi terbuka dan transparansi, pimpinan dapat memastikan bahwa dosen mendapatkan informasi yang baik dan terlibat dengan *brand*. IBC yang efektif dapat meningkatkan rasa bangga, afiliasi, dan identifikasi dosen terhadap organisasi, sehingga menghasilkan tingkat keterlibatan kerja dan kinerja yang lebih tinggi. Kedua, Pimpinan harus berinvestasi dalam program pelatihan yang berpusat pada *brand* untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dosen terkait dengan nilai dan identitas *brand*. Dengan memberikan peluang pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, pimpinan dapat memastikan bahwa dosen diperlengkapi untuk mewujudkan *brand* dalam interaksi dan tugas sehari-hari. Ketiga, Program BCT dapat secara tidak langsung memengaruhi keterlibatan kerja dengan mendorong identifikasi organisasi di antara dosen. Pimpinan memainkan peran penting dalam memfasilitasi sesi pelatihan, lokakarya, dan pembinaan untuk meningkatkan hubungan dosen dengan *brand* dan mendorong keterlibatan.

Keempat, Pimpinan harus fokus pada pengembangan kualitas kepemimpinan transformasional dalam organisasi. Dengan memupuk budaya motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, pimpinan dapat menginspirasi dosen untuk terhubung dengan misi dan nilai-nilai organisasi. Kepemimpinan transformasional secara langsung memengaruhi identifikasi organisasi dan keterlibatan kerja dosen. Pimpinan yang menunjukkan kualitas transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong komitmen dosen, dan meningkatkan kepuasan kerja serta keterlibatan di antara anggota staf.

Kesimpulannya, implikasi *manajerial* dari IBC, BCT dan TL terhadap WE menekankan peran pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menarik. Dengan memprioritaskan komunikasi yang efektif, inisiatif pelatihan, dan pengembangan kepemimpinan, pimpinan dapat menumbuhkan budaya organisasi yang kuat, meningkatkan keterlibatan dosen, dan mendorong kinerja dan kesuksesan para dosen di universitas.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi seluruh stakeholders universitas dan juga menambah ruang baru pada *body of knowledge*. Namun, penting untuk mengakui beberapa keterbatasan penelitian ini, yakni di antaranya adalah: Pertama, Ukuran sampel dan kemampuan generalisasi: Penelitian ini mungkin memiliki ukuran sampel yang terbatas atau fokus pada subkelompok perguruan tinggi tertentu, yang memungkinkan berbeda pada kemampuan generalisasi temuan terhadap populasi organisasi yang lebih luas. Temuan studi ini mungkin belum mewakili semua jenis perguruan tinggi atau mungkin tidak mencakup keragaman struktur organisasi dan budaya perguruan tinggi. Kedua, Pertimbangan metodologis: Metodologi penelitian, seperti penggunaan regresi SEM PLS, mungkin memiliki keterbatasan tertentu dalam hal ketahanan statistik atau kesesuaian model dibandingkan dengan teknik analisis lain seperti pemodelan CB-SEM. Oleh karena itu, diperlukan studi lebih lanjut dengan menggunakan metode dan tools lain yang berbeda. Ketiga, Pengukuran variabel: Pengukuran konstruk seperti IBC, BCT, TL dan WE mungkin mengalami bias interpretasi atau kesalahan pengukuran, sehingga berdampak pada keakuratan dan keandalan hasil. Oleh karena itu, di masa depan direkomendasikan untuk dilakukan penelitian yang melibatkan lebih banyak variabel yang terkait lainnya. Kesimpulannya, meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, namun keterbatasan-keterbatasan di atas perlu dipertimbangkan ketika menafsirkan temuan dan menerapkannya di dunia nyata dan dalam konteks yang berbeda. Upaya penelitian di masa depan dapat mengatasi keterbatasan ini untuk lebih meningkatkan pemahaman tentang dinamika antara praktik branding internal, perilaku kepemimpinan, dan keterlibatan dosen di universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1), 514–538. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2016-0568>

- Altaf, R., Fiaz, M., Noor, M. N., Mazhar, K., & Khan, S. (2021). The Positive Impact Of Internal Brand Management On Employee Job Satisfaction Through The Mediating Effect Of Brand Commitment In Service Industry; A Bank Or University. *Webology* (ISSN: 1735-188X), 18(4).
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). The Role of Readiness for Change on Part-Timer Employee Performance: Analysis of Transformational Leadership Practice in Convection Industry. *Journal of Communication Education (JOCE)*, 14(02). <http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/view/220>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). The Role of Readiness for Change on Part-Timer Employee Performance: Analysis of Transformational Leadership Practice in Convection Industry. *Journal of Communication Education (JOCE)*, 14(02). <http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/view/220>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Dosen: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2023). The Mediating Role of Dynamic Leadership towards the Relationship between Knowledge-Sharing Behaviour and Innovation Performance in Higher Education. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(11), 466–485. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.11.24>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah . *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62–69. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7–12.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical and Antidemocratic Transformational Leadership Critics: Is It Still Relevant? (A Literature Study). *International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijospl)*, 01(01), 11–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.10>
- Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E. T., Sudiyono, R. N., & Asbari, M. (2020). Performance Analysis of Female Employees in the Covid-19 Pandemic Period: The Effects of Readiness for Change and Effectiveness of Transformational Leadership. *Solid State Technology*, 63(1s), 201–217. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/709>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/6057>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2016). From internal brand management to organizational citizenship behaviours: Evidence from frontline employees in the universitas industry. *Tourism Management*, 57, 256–271. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.06.009>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2016, December 1). From internal brand management to organizational citizenship behaviours: Evidence from frontline employees in the universitas industry. *Tourism Management*, 57, 256–271. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.06.009>
- Chawla, P. (2020, July 1). Impact of Employer Branding on Employee Engagement in BPO Sector in India With the Mediating Effect of Person-Organisation Fit. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 11(3), 59–73. <https://doi.org/10.4018/ijhctip.2020070104>
- Chawla, P. (2020, July 1). Impact of Employer Branding on Employee Engagement in BPO Sector in India With the Mediating Effect of Person-Organisation Fit. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 11(3), 59–73. <https://doi.org/10.4018/ijhctip.2020070104>
- Chin W, M. G. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Formula Modeling. In E. Modern Methods for Business Research, In: G. A. Marcoulides (Ed.), *Advances in Hospitality and Leisure: Vol. 8* (2) (Issue January 1998). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Flury, B., Murtagh, F., & Heck, A. (1988). Multivariate Data Analysis. In *Mathematics of Computation* (7th ed., Vol. 50, Issue 181). Pearson Prentice Hall. <https://doi.org/10.2307/2007941>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Ghozali, I. (2017). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

- Haq, S., Asbari, M., Sukriyah, Novitasari, D., & Abadiyah, S. (2022). The Homeschooling Head Performance: How The Role of Transformational Leadership, Motivation, and Self-Efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 03(01), 167–179. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/96/80>
- Imam Ghazali. (2017). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/555>
- Liu, G., Ko, W W., & Chapleo, C. (2017, October 1). Managing employee attention and internal branding. *Journal of Business Research*, 79, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.05.021>
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., & ... (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns* <https://ummaspul.e-journal.id/edupsyscouns/article/view/473>
- Markos, S., & Gossaye, B. (2021). The effect of internal communication on employee engagement: Empirical evidence from commercial Bank of Ethiopia. *International Journal of Information, Business and Management*, 13(2), 47–71.
- Mazzei, A., Butera, A., & Quarantino, L. (2019, November 18). Employee communication for engaging workplaces. <https://doi.org/10.1108/jbs-03-2019-0053>
- Mishra, K E., Boynton, L A., & Mishra, A K. (2014, March 23). Driving Employee Engagement. <https://doi.org/10.1177/2329488414525399>
- Muhammad, S., Salleh, S., & Yusr, M. M. (2020). Understanding employee brand trust and internal Brand Communications & Training (BCT) effects on employee brand performance: a study of the banking industry. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 2(2), 95–120.
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen di Masa Pandemi Covid-19. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>
- Novitasari, D., Johan, M., Nadeak, M., Admiral, A., & Asbari, M. (2021). Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional? *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 443–455. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1880>
- Novitasari, D., Supiana, N., Supriatna, H., Agung Ali Fikri, M., & Asbari, M. (2021). the Role of Leadership in Innovation Performance: Transactional Versus Transformational Style. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 07(01), 27–36. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v7i1.2981>
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/507>
- Park, J., & Kim, J. (2024). Exploring the Relationships among Internal Branding, Work Engagement, and Turnover Intention in Public Sports Organizations after the Pandemic. *Sustainability*, 16(3), 1342.
- PH. and Chang, Y. C. (2009). Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Research Design Qualitative Quantitative and Mixed Methods Approaches*. In *Research Design* (Vol. 4, Issue June). Sage publications.
- Preez, R D., Bendixen, M., & Abratt, R. (2017, May 15). The behavioral consequences of internal brand management among frontline employees. *Journal of Product & Brand Management*, 26(3), 251-261. <https://doi.org/10.1108/jpbm-09-2016-1325>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021a). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Kecil. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 01(01), 111–122. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/64>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021b). Education Management Research Data Analysis: Comparison of Results between Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS For Small Samples. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 382–399. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1575>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., & ... (2020a). Marketing Research Quantitative Analysis for Large Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. ... *Administrasi Publik*, 4(2), 335–350. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3937202

- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., & ... (2020b). Marketing Research Quantitative Analysis for Large Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. ... *Administrasi Publik* ..., 9(2), 355–372. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3937202
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Paramarta, V., & Sunarsih, D. (2020). Social and Management Research Quantitative Analysis for Medium Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 518–532. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/22804>
- Quarantino, L., & Mazzei, A. (2018, June 1). Managerial strategies to promote employee brand consistent behavior. *Euromed Journal of Business*, 13(2), 185–200. <https://doi.org/10.1108/emjb-02-2017-0008>
- Roscoe, A. M., Lang, D., & Sheth, J. N. (1975). Follow-up Methods, Questionnaire Length, and Market Differences in Mail Surveys: In this experimental test, a telephone reminder produced the best response rate and questionnaire length had no effect on rate of return. *Journal of Marketing*, 39(2), 20–27.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105–115. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.002>
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., & Fauji, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89–108. <http://www.jcreview.com/?mno=101999>
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., & Fauji, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89–108. <http://www.jcreview.com/?mno=101999>
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293–314. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/1556>
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Sultan, A. J. (2022). Aligning employees’ work engagement and behavioral performance with internal branding: the missing link of employees’ perceived brand authenticity. *Journal of Financial Services Marketing*, 27(1), 52–64.
- Sung, Y., & Hu, H “. (2021, July 1). The impact of airline internal branding on work outcomes using job satisfaction as a mediator. *Journal of Air Transport Management*, 94, 102063–102063. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102063>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Dosen Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>
- Zaman, M. N., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Setiawan, T., & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers’ Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(1s), 185–200. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/708>
- Zhang, R., Wu, Y., & Ye, C. (2022). Promoting the Brand Inside: The Conceptualization of Nonprofit Internal Branding and Its Relationship With Employees’ Brand Performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 722057.