

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A. Y. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi Oleh Kerja Tim (Studi Pada Generasi Milenial Di Indonesia). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 78–86.
- Anggraini A. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada K3PG (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik). *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2021, 1.2: 137-150., 12(2004), 6–25.
- Bakker, A. B., etc (2008). *Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology*. *Work & Stress*, 22(3), 187-200
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed)*. NK: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Elvani Sara. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung). *Ayan*, 8(5), 55.
- Garvin, G., & Winata, W. B. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X). *Psibernetika*, 9(1), 37–53. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v9i1.476>
- Hatmoko, J. H. (2018). Survei Minat Dan Motivasi Siswa Putri Terhadap Mata Pelajaran Penjasorkes Di Smk Se-Kota Salatiga Tahun 2017. *E-Jurnal Physical Education, Sport, Health and Recreation*, 4(4), 1729–1736. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/peshr%0ASURVEI>
- J.Siahaan, dkk. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2021, 1.2: 137-150.
- Kriswanta et al. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2021, 1.1: 37-56
- Khan, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724

- Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Mandala et al. (2020). *Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank : Peran Efikasi Diri sebagai Moderator Job Demand and Work Engagement among Banking Employees : The Role of Self-Efficacy as Moderator*. 25(4), 291–304.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9>
- Manullang. (2018). *Dasar - Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Martinez et al. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 36(2), 87–94.
<https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148–154.
<https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.5649>
- Praborini et al. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja dengan Niat untuk Tinggal sebagai Mediasi. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 99–112.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.185>
- Pradhana, I. P. D., & Hendra, P. N. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Bali Bijaksana Nusa Dua – Bali. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2455.
<https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.356>
- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.628>
- Sari, D. N., & Yuniawan, A. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan. *Diponegoro Journal of Management*, 10, 1–13.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32370%0Ahttps://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/32370/26071>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relation with burnout and engagement: a multi-sample study*. *Journal of Organization Behavior*, 1, 293-315. doi:10.1002/job.248.
<https://www.wilmarschaufeli.nl>. Diakses pada tanggal 27 maret 2019.
 Sinamberla

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung
- Syafrina, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*,9(2), 952-962.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Williianti. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 2020, 11.1., 12(2004), 6–25.
- Witoelar, G., & Ina Ratnamiasih, S. E. (2022). *ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. SINAR KARTIKA SUMEDANG (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas)*. 1–65.