

## **Tinggi Rendahnya Tingkat Keterlibatan Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja**

**Fachrurazi, Reski, Deddy Novie, Citra Arta**

Institut Agama Islam Negeri Pontianak, Universitas Sulawesi Barat, Politeknik Penerbangan Jayapura

[Ferry.7co@iainptk.ac.id](mailto:Ferry.7co@iainptk.ac.id)

### **Abstrak**

Sumber energi manusia menggambarkan salah satu aspek yang berfungsi penting pada kesuksesan kelompok. Sumber energi manusia mempunyai peran yang taktis serta berkuasa dibanding dengan sumber energi yang lain. Sumber energi manusia di lembaga penguasa menginginkan manajemen yang efisien serta arah yang pas buat menciptakan kapasitas untuk institusi penguasa. Style kepemimpinan transformasional merupakan style kepemimpinan yang terjalin pada saat seseorang atasan mengaitkan bawahannya, membenarkan kalau kedua koyak pihak dinaikan ke tingkatan dorongan serta etika yang lebih besar pada kelompok buat menggapai misi bersama. Tipe riset ini memakai cara analisa statistik melewati aplikasi SPSS Tipe 25. Pengumpulan ilustrasi ini memakai metode saturated sampling dengan keseluruhan 50 responden. Riset ini bermaksud buat mencoba, mempelajari serta mendapatkan hasil gimana akibat Style Kepemimpinan Transformasional, Adat Kelompok, serta Kebahagiaan Kegiatan kepada Ketertarikan Kegiatan di CV Rins Textile Abadi. Hasil riset ini membuktikan: (1) Style Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi positif serta penting kepada Adendum Kegiatan Karyawan di Kantor Area Cibusah. (2) Adat Kelompok tidak mempengaruhi positif serta penting kepada Adendum Kegiatan Karyawan di CV Rins Textile Abadi. (3) Kebahagiaan Kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada ketertarikan Kegiatan pegawai CV Rins Textile Abadi

**Kata kunci:** *Keterlibatan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja*

### **Abstract**

Human resources are one of the factors that play an essential role in the organization's success. Human resources have a strategic and dominant position compared to other resources. Human resources in government agencies need effective management and the right direction to create capacity for government agencies. A transformational leadership style is a leadership style that occurs when a leader engages his subordinates, ensuring that both parties are elevated to a higher level of motivation and ethics in the organization to achieve common goals. This type of research uses statistical analysis methods through the SPSS Version 25 application. This sampling uses a saturated sampling technique with a total of 50 respondents. This study aims to test, research, and obtain the results of how transformational leadership style, organizational Culture, and job satisfaction affect job engagement at CV Rin's Textile Abadi. The results of this study show that: (1) Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on employee work attachments in the Cibusah District Office. (2) Organizational Culture does not positively and significantly affect the Employee Work Attachment at CV Rin's Textile Abadi. (3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on the work attachment of CV Rins Textile Abadi employees

**Keywords :** *Employee Involvement, Leadership Style, and Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Daya pekerja bisa diamati dari kemampuan, kemampuan yang bagus menggambarkan hasil kerja yang maksimal. Kemampuan pekerja pula bisa dimaksud sebagai salah satu modal untuk industri guna menggapai tujuannya. Cascio (2006) mengatakan pendapatnya jika profesi pekerja bersumber pada pendapatan sasaran ataupun tujuan khusus. Alhasil kemampuan pegawai bisa disimpulkan selaku keberhasilan seorang pada melakukan sesuatu profesi.

Dalam mensupport tercapainya kesuksesan sesuatu kelompok, sumber energi manusia wajib dibantu dengan kemampuan yang bagus. Lembaga rezim butuh memiliki strategi untuk mempertahankan pegawai berkualitas besar. Karyawan yang berkompeten sanggup membagikan partisipasi yang besar untuk perkembangan kelompok, yang setelah itu hendak diikat serta diberdayakan oleh kelompok. Basis energi kegiatan pula salah satu basis energi yang diserahkan lembaga rezim pada karyawan dengan misi buat menyamakan keinginan kegiatan, dimana basis energi kegiatan wajib bisa menyamakan keinginan kegiatan supaya terdapat penyeimbang antara upaya yang diserahkan karyawan dengan hasil yang diperoleh. Karyawan yang terikat hendak membagikan profit untuk kelompok.

Ketertarikan kerja karyawan ditandai dengan rasa bersemangat serta rasa bersyukur kepada profesi mereka. Dengan cara normal, karyawan yang tidak terikat membuktikan perilaku negatif seperti tidak efektif dan produktivitas kecil, minimnya komitmen kepada profesi mereka, dan tidak aktif buat mengawali pergantian kelompok, serta fokus kepada diri sendiri. Buat menggapai misi kelompok, ketertarikan kegiatan karyawan dijadikan pandangan penting dalam manajemen basis energi orang ialah perasaan besar hati serta senang pada area bekerjanya. Karyawan yang mempunyai ketertarikan besar merupakan karyawan aktif yang mempunyai inisiatif ditempat kerja dan memberikan dampak positif bagi instansi dan diri sendiri. Bagi Macey serta Schneider pada Zahreni et angkatan laut(AL).,(2021) ketertarikan kegiatan merupakan situasi yang di idamkan terpaut dengan misi kelompok, kesertaan, komitmen, antusias, antusiasme,

upaya serta tenaga yang terfokus ialah belahan dari tindakan serta aksi.

Tabel 1. Absensi Karyawan CV Rins Textile Abadi  
Periode Juli - Desember Tahun 2022

Bulan	Absensi				
	Jumlah Pegawai	Terlambat	Sakit	Dinas Luar	Jumlah Absensi
Juli	50	6	1	3	10
Agustus	50	7	1	2	10
September	50	7	-	1	8
Oktober	50	9	-	3	12
November	50	11	2	1	14
Desember	50	14	-	4	18

Sumber CV Rins Textile Abadi

Berdasarkan hasil data dari CV Rins Textile Abadi terlihat dari bulan Juli sampai Desember 2022 masih banyak pekerja yang tidak disiplin waktu. Pada bulan Desember 2022 pegawai yang terlambat sebanyak 14 karyawan. Ini menjadi permasalahan dalam kedisiplinan jam kerja karena pegawai yang tidak terikat menjadi tidak efektif dalam bekerja. Pemimpin organisasi perlu meningkatkan peraturan kedisiplinan yang baik karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik.

Penurunan keterikatan kerja karyawan ditandai sebagai bukti ketidakmampuan pekerja dalam menuntaskan pekerjaan yang ada. Bila diamati lebih mendalam, penurunan keterikatan kerja menunjukkan bahwa terdapat masalah di dalam organisasi. Keterikatan kerja karyawan menurun disebabkan karena tuntutan kerja, sumber daya pribadi, sumber daya pekerjaan dan modal sosial. Ketika keterikatan kerja tidak hadir dengan baik maka instansi pemerintahan dapat mengalami kesulitan ketika kondisi perekonomian mengalami penurunan dan tidak menentu.

keterikatan kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi serta kepuasan kerja. Pencapaian kinerja yang lebih tinggi dari suatu organisasi bergantung pada keterampilan pemimpin pada

pengelolaan sumber daya organisasi. Pemimpin transformasional akan meningkatkan kedewasaan pegawai yang berkaitan dengan pencapaian, aktualisasi diri, serta kesejahteraan organisasi dan lingkungan. Kepemimpinan transformasional menjadi syarat utama bagi para pegawai kantor Kecamatan Cibusah menjadi lebih terikat. Phipps dan Prieto dalam Garvin & Winata (2017) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang terjadi ketika seorang pemimpin melibatkan bawahannya, memastikan bahwa kedua belah pihak terangkat ke tingkat motivasi dan moral yang lebih tinggi dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Dalam suatu instansi pemerintah yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (pegawai instansi).

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam terciptanya keterikatan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cibusah. Instansi pemerintah harus memperhatikan bagaimana kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawainya. Pegawai yang merasa puas akan merasa senang dengan pekerjaannya dan akan menjadi semakin rajin dalam bekerja. Sedangkan keuntungan yang akan diperoleh instansi pemerintah jika pegawai merasa puas maka akan memberikan pelayanan yang baik dan menyenangkan serta akan meningkatkan kinerjanya. Handoko dalam Hendra et al., (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai untuk memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya.

## METODE

Analisis yang digunakan menggunakan pendekatan kualitatif yang dibantu oleh software smart partial least square dimana pengolahannya. Analisis pertama dilakukan dengan uji instrumen variabel validitas, reabilitas dan dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer atau data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari para sumber-sumber utama atau sumber pertama. Sumber data dalam penelitian ini adalah Laporan absensi karyawan tahun 2022 pada obyek penelitian yaitu CV Rins Textile Abadi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Karakteristik Usia Responden

No.	Usia	Responden	Persentase
1	20-25 Tahun	5	10%
2	26-30 Tahun	3	6%
3	31-35 Tahun	12	24%
4	36-40 Tahun	30	60%
Total		50	100%

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 5 orang (10%), responden dengan usia 26-30 tahun berjumlah 3 orang (6%), responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 12 orang (24%), responden dengan usia 36-40 tahun berjumlah 30 orang (60%).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,681	0,278	Valid
Pernyataan 2	0,831	0,278	Valid
Pernyataan 3	0,815	0,278	Valid
Pernyataan 4	0,814	0,278	Valid
Pernyataan 5	0,793	0,278	Valid

Pernyataan 6	0,793	0,278	Valid
Pernyataan 7	0,843	0,278	Valid
Pernyataan 8	0,896	0,278	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa jawaban responden pada seluruh item variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan pada penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,592	0,278	Valid
Pernyataan 2	0,574	0,278	Valid
Pernyataan 3	0,480	0,278	Valid
Pernyataan 4	0,745	0,278	Valid
Pernyataan 5	0,652	0,278	Valid
Pernyataan 6	0,753	0,278	Valid
Pernyataan 7	0,816	0,278	Valid
Pernyataan 8	0,849	0,278	Valid
Pernyataan 9	0,733	0,278	Valid
Pernyataan 10	0,611	0,278	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa jawaban responden pada seluruh item variabel kepuasan kerja (X3) dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan pada penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,613	0,278	Valid
Pernyataan 2	0,562	0,278	Valid
Pernyataan 3	0,686	0,278	Valid

Pernyataan 4	0,673	0,278	Valid
Pernyataan 5	0,721	0,278	Valid
Pernyataan 6	0,655	0,278	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa jawaban responden pada seluruh item variabel keterikatan kerja (Y) dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan pada penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji *Reliability Statistics* Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Item
0,925	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 6 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha secara total atau semua pernyataan kuesioner variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah bernilai 0,925 bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner pernyataan variabel gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan dikatakan reliabel.

Tabel 7 Hasil Uji *Reliability Statistics* Gaya Kepemimpinan Transformasional

Cronbach's Alpha	N of Item
0,873	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

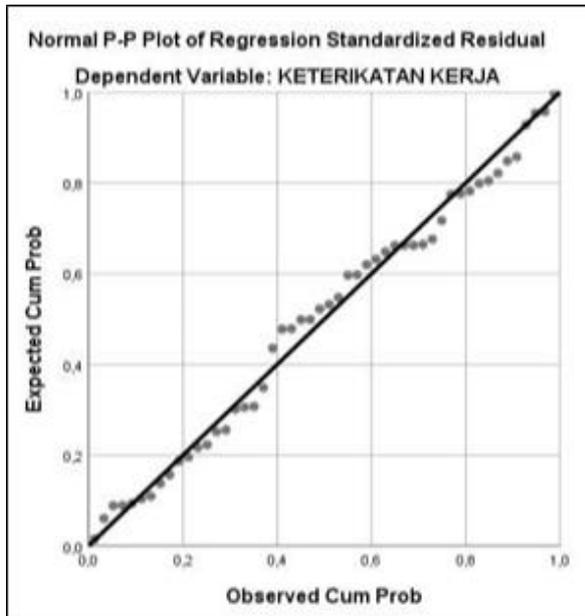
Dari tabel 7 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha secara total atau semua pernyataan kuesioner variabel kepuasan kerja (X3) adalah bernilai 0,873 bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner pernyataan variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dikatakan reliabel.

Tabel 8 Hasil Uji *Reliability Statistics* Gaya Kepemimpinan Transformasional

Cronbach's Alpha	N of Item
0,721	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

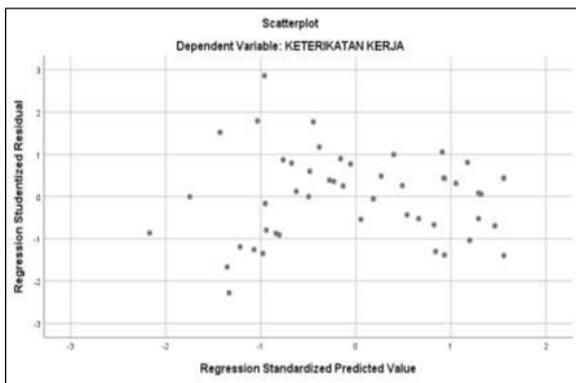
Dari tabel 7 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha secara total atau semua pernyataan kuesioner variabel keterikatan kerja (Y) adalah bernilai 0,721 bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner pernyataan variabel keterikatan kerja secara keseluruhan dikatakan reliabel.



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 1 P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 nilai Asymp Signifikansi sebesar 0,200 yaitu nilainya lebih dari 0,05 maka telah dinyatakan bahwa data model regresi tersebut berdistribusi secara normal, dan berdasarkan gambar 4.5 uji grafik P- Plot di atas dapat di lihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja sudah layak, karena sudah memenuhi syarat asumsi normalitas dengan menggunakan model regresi P-Plot.



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 2 Scatter Plot Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa model regresi pada hasil penelitian tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Di lihat dari titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The
1	0,697	0,486	0,452	1,698

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan analisis tabel 9 di atas hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,486. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel terikatnya sebesar 48,6% sedangkan sisanya 51,4% dijelaskan variabel lain.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	11,533	2,913		3,959	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,231	0,075	0,409	3,08	0,00
Kepuasan Kerja	0,286	0,096	0,527	2,975	0,005

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil analisis data semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan

kepuasan kerja bernilai konstan, dengan nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,231. Variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,286.

Tabel 11 Hasil Analisis Uji T

		Standarized		
Model		Beta	T	Sig.
1	(Constant)		3,959	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,409	3,084	0,003
	Budaya Organisasi	0,-204	-1,231	0,231
	Kepuasan Kerja	0,527	2,975	0,005

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan data di atas bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan berpengaruh signifikan, variabel budaya organisasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan dan variabel kepuasan kerja dinyatakan berpengaruh signifikan. Nilai t tabel pada penelitian ini yaitu 2,012. Nilai t hitung pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 3,084 variabel budaya organisasi (X2) sebesar -1,231 variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 2,975.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Di CV Rins Textile Abadi dapat diuraikan sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik dan adil akan mempengaruhi Keterikatan Kerja seorang pegawai, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai di kantor Kecamatan Cibarusah sebesar 3,084 > 2,012. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi

tingkat keterikatan kerja karyawan di CV Rins Textile Abadi

Setiap instansi pemerintahan ingin pegawainya memiliki tingkat produktivitas yang baik dan berkualitas, hal tersebut bisa terealisasi jika instansi pemerintah dapat memberikan rasa puas terhadap pegawainya. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai di kantor Kecamatan Cibarusah sebesar 2,975 > 2,012. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja mempengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan di CV Rins Tectile Abadi

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Destya Paramita, L. K. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Keterikatan Pegawai Generasi Y Amalia. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10, 145–161. <https://pdfs.semanticscholar.org/685f/ed5ddb6bed44cd36eb3ad1f21d764d6c069.pdf>
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta.
- Arokiasamy, A. R. A., & Tat, H. H. (2020). Exploring the influence of transformational leadership on work engagement and workplace spirituality of academic employees in the private higher education institutions in Malaysia. *Management Science Letters*, 10(4), 855–864. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.011>
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In Prenada Media Group (p. 378).
- 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>
- Fitri Rezeki. (2023). *WORK ENGAGEMENT*. PT Kimshafi Alung Cipta. [www.publisher.alungcipta.com](http://www.publisher.alungcipta.com)

- 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>
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendra, P. D. P. P. N. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada Pt. Bali Bijaksana Nusa Dua – Bali. *Open Journal Systems*, 1(14 June 2019), 1–13. <https://core.ac.uk/download/pdf/11715904.pdf>
- Indrawan, Rully dan Yaniawati, Poppy. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, dan Pendidikan. Bandung: Refika Aditama.
- Kosasih, K. (2022). Business environment, training, human resources development and entrepreneurial readiness for employees of PT Industri Telekomunikasi Indonesia.
- Kosasih, K. U. Analysis of the Effect of Human Resource Development and Career Development on Talent Management Formation (Survey At PT Bank Danamon, Tbk In Bandung Area).
- Mardiana, N., & I Ketut R Sudiarditha. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Jasa*, 1(1), 43–50.
- Rahayu, S. M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pada kinerja melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediasi.
- Rambe, N. (2018). UNIVERSITAS SUMATERA UTARA Poliklinik UNIVERSITAS SUMATERA UTARA. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Rezeki, F. (2023). The Influence Of Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Communication On Employee Job Satisfaction. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 698-714. <https://doi.org/10.98765/ajmesc.v3i01.323>
- Rezeki, F. (2022). PENGARUH WORK STRES, WORK COMMUNICATION DAN PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TERHADAP SPIRIT AT WORK EMPLOYEE PADA PT. JAYASUTRA MAJU BERSAMA CIKARANG. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1). <https://doi.org/10.5900/jim.v1i1.41>
- Rimon Domiyandra, H. A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Etis (Ethical Leadership), Budaya Organisasi, Dan Penghargaan (Rewards) Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement) Account Representative (Ar) Pada Kpp Pratama Di Lingkungan Kanwil Djp 'X.' *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Rugiyanto. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Di Aceh Timur. *Jurnal Studi Pemikiran, Riset Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 7(2), 195–208.
- Sari, D. N., & Yuniawan, A. (2021). Pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Diponegoro Journal Of Management*, 10, 1–13.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34–43.

- Zaki, H., Hinggo, H. T., & Binangkit, I. D. (2019).  
the Effect of Transformational and  
Transitional Leadership on Work  
Engagement : an Empirical Study of Lecturers  
At the Muhammadiyah. *Jurnal Akuntansi Dan  
Ekonomika*, 9(2),  
194–202.