

DAFTAR PUTAKA

- Alfes, K. (2013). The Relationship Between Line Manager Behavior Perceived HRM Practices And Individual Performance : Examining The Mediating Role Of Engagement. *Journal Human Resource Management*, 52(6), 839-859.
- Anugrahito, D., & Muafi. (2020). Pengaruh proativepersonality dan coreevaluation terhadap kinerja karyawan di mediasi workengagement. *Jurnalbisnis*, 11(3).
- Arikunto, S. (2010). *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktek*. Suharsimi.
- Ariyani, E. D. (2013). Kontribusi Trait Kepribadian Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai. *Jurnal ilmu administrasi*, 10(2).
- Ayu, D.R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh JobDemands, Job Resources dan Personal Resources terhadap WorkEngagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12-22.
- Azwar. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A.I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bekker, A. B., Alberth, S. (2018). *Career Development International*. Emerald Insight.
- Busro, M. (2018). *Teori-TeoriManagemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia group.
- Buil, I., Martinez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance: The Roleof Identification, Engagement and Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(7), 64-75.
- Caniels, M.C.J., Semeijn, J.H., & Renders, I.H.M. (2018). Mindthemindset The Interaction of Proactive Personality, Transformational Leadershipand Grow Mindset for Engagementat Work. *Journal Career Development International*, 23(1), 48-66.
- Cahyono. (2019). *The Power ofGratitude*. DEEPUBLISH, CV.Budi Utama.
- Catriana, E. (2020, Februari 23). *Disebut Gaji Karyawan Kecil, Ini Penjelasan ManagemenAice*. KOMPAS.com.<https://money.kompas.com/read/2020/06/26/170523226/disebut-gaji-karyawannya-kecil-ini-penjelasan-manajemen-aice>.

- Cooper, C.L., & Lu, L. (2018). *The Cambridge Companion to Presenteeism at Work*. Cambridge University Press.
- Dadang, M. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Qiara media.
- Dempsey, P. A. (2002). *Riset Keperawatan Buku Ajar & Latihan*. Buku kedokteran EGC.
- Denim, S. (2002). *Riset Keperawatan Sejarah dan Metodologi*. Buku kedokteran EGC.
- Deviyanti, A. D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*) dengan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) sebagai Mediator terhadap Perilaku Proaktif. *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1 (1).
- Dikkers, J.S.E., Jansen, P.G.W., Lange, A.H.D., Vinkenburg, C.J. & Kooij, D. (2010). Proactivity, Job Characteristics, and Engagement: a Longitudinal Study. *Jurnal Career Development International*, 15(1), 59-77.
- DuBRIN, A. J. (2013). *Proactive Personality and Behavioral for Individual and Organizational Productivity*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Duli, N. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Budi utama.
- Eriyanto.(2011). *Analisis isi: Pengantar Metodologi untuk Penelitian Ilmu*. Kencana.
- Aziz, F. A., Raharso, S. (2012). Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service. *Jurnal industry*, 5(65).
- Giorgi, G., dkk. (2019). New Professionalism and the Future of Work: Interdisciplinary Perspectives on Transformations in Business-Health Relationship. Lausanne: Frontiers. *Jurnal management* SA. Doi: 10.3389/978-2-88963-320-3.
- Handayani, D.A. (2016). Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 58-68.
- Harinaldi. (2005). *Prinsip-Prinsip Statistik untuk Teknik dan Sains*. Erlangga.
- Haynie, J.J., & Mauldin, B.F.S. (2017). Proactive Personality, Core Self-evaluations, and Engagement: the Role of Negative Emotions. *Jurnal Management Decision*, 55(2), 450-463.
- Hedge, J.W. (2020). *Career Pathways: From School to Retirement*. Oxford University Press.
- Hijzen, A., dkk(2014). *OECD Employment . Employment Outlook*. OECD Publishing.

- Idulfilastri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri Organisasi*. Andi.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038-1049.
- Kemie, S.S., & Purba, S.D. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Keterikatan Kerja dan Manajemen Karir terhadap Keinginan untuk Tetap Tinggal di Dalam Organisasi (Studi terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR). *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(1), 177-194.
- Khan, W. (1990). *A Study Employee Enggagement, Job Satisfaction and Employee Retentional of Michigan CRNAs*. University of Michigan-Flint.
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). *Job Demands in a Changing World of Work: impacton Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice*. Springer International Publishing AG.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *OrganizationalBehavior* (Edisi-9). McGraw-Hill.
- Kumara, B.J.G. (2017). Modal Psikologis, Tuntutan kerja dan Keterikatan kerja. *Program Studi Magister Psikologi Pascasarjana*.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja dengan JobEngagement pada Karyawan. *Jurnal ilmiah Psikologi Terapan*, 02(02).
- Landy, F. J. & Conte, J.M. (2010). *Work in The 21'st Century: an introduction to industrial and organization psychology*. Blackwell Publising Ltd.
- Lestari, W. (2017). GambaranTuntutanPekerjaan (Job Demands) danDukunganPekerjaan (Job Resource pada Pegawai Institusi X DKI Jakarta. *Journal MuaraIlmuSosial, HumanioradanSeni* 1(2), 134-143.
- Lukito, C. D. R. (2020). DeterminasiKepribadianProaktifTerhadapKesuksesanKarirMelaluiLeader Member Exchange. *Journal Ilmu Management* 8 (1).
- Mahardika, M.D. & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kesuksesan Karir Melalui Adaptabilitas Karir. *Forum Ekonomi*, 22(2), 185-195.
- Manoe, H. (2019, November 8). *EmployeeEngagementSurvey, Mungkin Diperlukan?*. DetikNews.<https://m.detik.com/news/kolom/d-4693263/employee-engagement-survey-masihkah-diperlukan>.
- Mandala, C.I., & Nurendra, A.M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Jurnal Ilmiah Psikologika*, 25(2), 291-304.

- McPhie, N.A.G. (2008). *The Power Of Federal Employee Engagement*. DC 20419-0001.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work Engagement Karyawan MRN terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1-14.
- Myers, D. G. (2013). *Social Psychology* New York: McGraw-hill Rangkuti, Annaarmeini. 2017. *Statistika Inferensial untuk Psikologi & Pendidikan*. Prenada Media.
- Nahrgang, J.D., Morgeson, F.P., & Hofmann, D.A. (2011). Safetyat Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94.
- Neolaka, A. (2017). *Landasan Pendidikan Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup*. Kencana.
- Nugraha, S.J., Banani, A.,& Anggraeni, A.I. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 20(3).
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan Tuntutan Kerja dan Sumber Daya Kerja terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Psikologika* 21(1).
- Nurhadi. (2016). Hubungan Perekutan dan Penilaian Sumber Daya Manusia dalam Rangka Penerimaan Calon Kandidat Karyawan Kontrak pada PT Delifood Sentosa KorpindoJatiuwung. *Jurnal SemnasFekon* 2016.
- Nurjanah, R. (2016). Kepribadian Karyawan dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (EmployeeEngagement). *Jurnal manajemen* 20(02).
- Okiwanti, A.,&Nurendre. (2017). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Intensitas Pensiun Dini. *Jurnal Psikodimensia*, 16 (2).
- Olivia, S., &Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Engagement pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 354-361.
- Paramarta, W. A. (2018). *EmployeeEngagement* dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Waterbom Bali. *Forum manajemen* 16 (1).
- Parker, S. K., &Bindl, U. K. (2017). *Proactivity at Work: Making Things Happen in Organizations*. Organization management series, Routledge.
- Perewe, P.L., & Ganster, D.C. (2010). *New Development in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress*. Emerald Publishing Limited.

- Piartini, P. S. (2016). Keterikatan Karyawan Merupakan Alternatif, Ketika Kepuasan Kerja dan Komitmen Tidak Cukup untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish.
- Rachman, A., & Yurnalis. (2019). *Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Efek Negatif pada Bagian Akhir di Hari Kerja Dimoderasi*. MicroBreakActivity.
- Rahayu. (2019). The Relationship Between Work Engagement and Burnout in Ditpolairud Baharkam Polri. *Journal psychological Research and Intervention*.
- Radna, E. (2010). Perusahaan Perbankan di Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 332-344.
- Ramadhani, Y.N. (2018). Pengaruh JobDemands Resource Terhadap Employee Engagement Pada Staff Account Officer PTX Wilayah Jombang. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi* 7(1), 1-51.
- Ramdhani, G.F., & Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199-205.
- Ratnaningsih, I. Z. (2015). Managemen Emosi Sesuai Tuntutan Kerja (*Emotional Labor*) ditinjau dari tipe Kepribadian pada Wiraniaga. *Jurnal Psikologi Undip* 14 (1), 21-28.
- Rizkiani, B. E. (2015). Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal empati* 4(4), 38-43
- Rizkiani, B.E., & Sawitri, D.R. (2015). Kepribadian Proaktif dan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 4(4), 38-43.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba empat.
- Robbins, S.P., dk. (2009). *Organizational Behavioral: Global and Shouthern African Perspective*. PERSON EDUCATION SOUTH AFRICA.
- Sahir, S.N. (2020). *Ketrampilan Manajerial Efektif*. Yayasan Kita Menulis.
- Salsabil, I., & Sudiro, A. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Bayat, Klaten. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 1-15.

- Sanjaya, W. H. (2013). *Penelitian Pendidikan*. Kencana.
- Saraswati, K. D. H. (2018). *Keterikatan Kerja – Faktor Penyebab dan Dampak Pentingnya bagi Dunia Industri dan Organisasi*. Andi.
- Sari, E. S. (1993). *Audience research*. Andi offset.
- Sasmoko.(2020). *Sustanable Growth Formula Keterlekatan Kerja dan Ketangkasan Belajar dari Managerial Resource Industri Minyak Sawit Indonesia*. Scopindo Media Pustaka.
- Shin, I., & Jeung, C. (2019). Uncovering the Turnover Intention of Proactive Employees: The Mediating Role of Work Engagement and the Moderated Mediating Role of Job Autonomy. *International Journl of Environment Research and Public Health*, 16(5), 843-858.
- Siregar, S. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Siyoto, S.(2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi media publishing.
- Soane, E. (2012). Development And ApplicationOf A New Measure Of Employee Enggangement: The ISA EnggangementScale. *Journal Human Resource Development International*. 15(5),29-547.
- Stamm, S. (2009). 42 Rules of Employee Enggangement. *Super Star Press, a Happy Aboutimprint 20660 Stevens Creek Blvd*, 21(50).
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Afabeta
- Susanto, F. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Enggangement* di Hotel Ibis Style di Surabaya. *Journal Management Ekonomi*, 15(6).
- Susilowati. (2013). Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia.*Jurnal ManagementTeknologi, Institut Pertanian Bogor*, 12(1).
- Sutardjo, A. (2005). *Pengantar Psikologi Abnormal*. Rafika aditama
- Theresa, M. W. (2007). *Employee Enggangement : Beyond The Fad and Into The Excecutive Suite*. Sping.
- Townsend, M. C. (2015). *Psyhiatric Mental Healthnurshing*. FADaviscompany.
- Ulum, M. C. (2016). *Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan*. UB Press.
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C.L., Yu, J.,& Spitzmueller, C. (2017). Explaining Benefits of Employee Proactive Personality: The Role of Engagement, Team Proactivity Composition and Perceived Organizational Support. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 90-103.

- Widodo, D. S. (2020). *Membangun Startup Enterpreneur Yang Unggul*. Penebar Media Pustaka.
- Windiarisih, R. (2017). Hubungan antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. *Journal Psikogenesis*, 5 (2).
- Wiroko, E.P. (2021). Muthmainnah's Personality Relationship and Work Engagement on Muslim Employees. *Jurnal Universitas Pancasila*, 1(1).
- Yulianti, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement. *Jurnal ilmu manajemen bisnis*, 9 (1).
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work Engagement and Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Journal Anales de psicología*, 33(3), 708-713.
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.
- Zahrah, N., Aziz, A., & Hamid, S.N.A. (2019). Work load and Work Engagement among Nurses in Public Hospitals: Moderating Role of Religious Spirituality. *Asian Journal of Multi disciplinary Studies*, 7(6), 1-8.