



THE INFLUENCE OF ATTACHMENT STYLE ON EMPLOYEE LEADERSHIP STYLE AT PT. X

PENGARUH ATTACHMENT STYLE TERHADAP LEADERSHIP STYLE KARYAWAN DI PT. X

Sefi Buana Putri¹, Debora Basaria², Reza Fahlevi³

^{1,2,3} Universitas Tarumanagara

E-mail: sefi.705210222@stu.untar.ac.id¹, deborab@fpsi.untar.ac.id², rezaf@fpsi.untar.ac.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Sefi Buana Putri

sefi.705210222@stu.untar.ac.id

Key words:

Attachment Style, PT Employee Leadership, X.

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1762 - 1772

ABSTRACT

This study analyzes the data and test results on the attachment and leadership styles of employees at PT.X. The results show that 50.48% of employees have an Anxiety attachment style in the low category, while 43.81% have an Avoidant attachment style in the medium category. The tendency for Transformational leadership style is in the high category at 78.10%, Transactional in the medium category at 61.90%, and Laissez-faire in the low category at 61.90%. The Anxiety attachment dimension has a strong positive significant correlation with Transformational, Transactional, and Laissez-faire leadership styles. The Avoidant attachment dimension has a very strong positive significant correlation with the Transactional leadership style. Overall, attachment style can influence leadership style and is able to explain 78.4% of the variation in leadership style.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Sefi Buana Putri <i>sefi.705210222@stu.untar.ac.id</i></p> <p>Kata kunci: <i>Attachment Style, Leadership Style, Karyawan PT. X.</i></p> <p>Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p>Hal: 1762 - 1772</p>	<p>Penelitian ini menganalisis data dan hasil pengujian terhadap gaya <i>attachment</i> dan kepemimpinan karyawan di PT.X. Hasil menunjukkan bahwa 50,48% karyawan memiliki gaya <i>attachment</i> tipe <i>Anxiety</i> dalam kategori rendah, sedangkan 43,81% memiliki gaya <i>attachment</i> tipe <i>Avoidant</i> dalam kategori sedang. Kecenderungan gaya kepemimpinan Transformasional berada dalam kategori tinggi sebesar 78,10%, Transaksional dalam kategori sedang sebesar 61,90%, dan <i>Laissez-faire</i> dalam kategori rendah sebesar 61,90%. Gaya <i>attachment</i> dimensi <i>Anxiety</i> memiliki korelasi signifikan positif kuat dengan gaya kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan <i>Laissez-faire</i>. Gaya <i>attachment</i> dimensi <i>Avoidant</i> berkorelasi signifikan positif sangat kuat dengan gaya kepemimpinan Transaksional. Secara keseluruhan, gaya <i>attachment</i> dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan dan mampu menjelaskan 78,4% variasi dalam gaya kepemimpinan.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Attachment Style adalah konsep psikologis yang pertama kali diperkenalkan oleh John Bowlby (1969) dan dikembangkan lebih lanjut oleh (Shaver, P. R., Mikulincer, 2016). *Attachment Style* menggambarkan pola keterikatan individu yang mempengaruhi hubungan *interpersonal* mereka di masa dewasa. Individu dengan *anxious* atau *avoidant* sering kali mengalami kesulitan dalam hubungan *interpersonal* dan pengelolaan emosi.

Penelitian telah menunjukkan bahwa *Attachment Style* dapat mempengaruhi *leadership style* yang diadopsi oleh individu. Misalnya, penelitian oleh Mayselless (2010) menemukan bahwa pemimpin dengan *anxious* atau *avoidant* cenderung lebih fokus pada pengawasan ketat dan kurang mampu membangun hubungan yang sehat dengan tim mereka.

Leadership style mengacu pada cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan mengelola tim mereka. Menurut Bass dan Avolio (1994), terdapat beberapa jenis *leadership style*, seperti *transformational*, *transactional*, dan *laissez-faire*. *Transformational leadership* melibatkan pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai lebih dari yang diharapkan, dengan fokus pada pengembangan pribadi dan profesional karyawan. *Transactional leadership* lebih fokus pada pengawasan dan manajemen berdasarkan imbalan dan hukuman, sedangkan *laissez-faire leadership* cenderung membiarkan karyawan bekerja sendiri tanpa banyak campur tangan dari pemimpin.

Selain penelitian oleh (Mayselless, 2010), penelitian lain oleh (Kristian *et al.*, 2023) juga mendukung hubungan antara *Attachment Style* dan *leadership style*. Mereka menemukan bahwa pemimpin dengan *anxious* atau *avoidant* menunjukkan

kecenderungan untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang kurang adaptif dan lebih otoriter. Meskipun kedua penelitian ini memberikan wawasan tentang hubungan antara *Attachment Style* dan *leadership style*, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman bagaimana hal ini berlaku di konteks perusahaan spesifik, seperti di PT.X. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan di konteks budaya Barat dan kurang mencerminkan dinamika organisasi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh *Attachment Style* terhadap *leadership style* di PT. X, yang beroperasi di industri alat kesehatan di Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana *Attachment Style* (khususnya *anxious* dan *avoidant attachment*) mempengaruhi *leadership style* karyawan dan performa organisasi dalam menghadapi perubahan. Pemilihan PT. X sebagai subjek penelitian juga memberikan wawasan praktis bagi perusahaan sejenis yang sedang menghadapi perubahan dan tantangan serupa. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yang signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dimana peneliti memberikan kuesioner kepada orang-orang terkait untuk menganalisis data. Metode kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan teori yang ada. Penelitian kuantitatif melibatkan langkah-langkah seperti membuat rumusan masalah, menentukan landasan teori, merumuskan hipotesis, pengumpulan data, analisis data, dan menyimpulkan hasil penelitian dengan memberikan saran-saran. Variabel dalam penelitian kuantitatif dapat berupa variabel independen, dependen, moderasi, antara, dan kontrol, yang semua ini membantu dalam mengembangkan model matematis untuk menentukan hubungan antar variabel.

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 200 karyawan di PT. X dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Telah bekerja di PT. Uniair Indotama Cargo Sunter minimal 1 tahun
2. Bekerja di PT. Uniair Indotama Cargo
3. Berusia 20-60 tahun

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner yang telah disebar kepada responden dapat dikatakan *valid* atau tidak. Peneliti memberikan 57 pertanyaan dengan memuat 12 butir pertanyaan terkait *Attachment Style* dan 45 butir pertanyaan terkait *Leadership* kepada responden untuk melengkapi pengujian yang dilakukan. Maka didapatkan hasil uji validitas dengan menggunakan teknik Pearson Correlation sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Attachment Style

Dimensi	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Avoidant	ECR1	0.522	0.192	0.000	Valid
	ECR3	0.613	0.192	0.000	Valid
	ECR5	0.687	0.192	0.000	Valid
	ECR7	0.656	0.192	0.000	Valid
	ECR9	0.218	0.192	0.025	Valid
	ECR11	0.460	0.192	0.000	Valid
Anxiety	ECR2	0.606	0.192	0.000	Valid
	ECR4	0.646	0.192	0.000	Valid
	ECR6	0.575	0.192	0.000	Valid
	ECR8	0.322	0.192	0.001	Valid
	ECR10	0.529	0.192	0.000	Valid
	ECR12	0.638	0.192	0.000	Valid

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka butir pertanyaan *attachment style* yang telah digunakan dalam kuesioner yang telah disebar dapat dikatakan *valid* karena nilai r hitung > r tabel dan signifikansi yang didapatkan < 0.05.

Tabel 2. Uji Validitas Leadership

Dimensi	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Idealized Influence (Attributed)	MLQ10	0.721	0.192	0.000	Valid
	MLQ18	0.745	0.192	0.000	Valid
	MLQ23	0.683	0.192	0.000	Valid
	MLQ25	0.851	0.192	0.000	Valid
Idealized Influence (Behavior)	MLQ6	0.475	0.192	0.000	Valid
	MLQ14	0.512	0.192	0.000	Valid
	MLQ21	0.522	0.192	0.000	Valid
	MLQ34	0.504	0.192	0.000	Valid
Inspirational Motivation	MLQ9	0.781	0.192	0.000	Valid
	MLQ13	0.810	0.192	0.000	Valid
	MLQ26	0.821	0.192	0.000	Valid
	MLQ36	0.809	0.192	0.000	Valid
Intellectual Stimulation	MLQ2	0.819	0.192	0.000	Valid
	MLQ8	0.664	0.192	0.000	Valid
	MLQ30	0.772	0.192	0.000	Valid
	MLQ32	0.767	0.192	0.000	Valid
Individualized Consideration	MLQ15	0.769	0.192	0.000	Valid
	MLQ19	0.765	0.192	0.000	Valid
	MLQ29	0.811	0.192	0.000	Valid
	MLQ31	0.830	0.192	0.000	Valid
Contingent Reward	MLQ1	0.681	0.192	0.000	Valid
	MLQ11	0.778	0.192	0.000	Valid
	MLQ16	0.712	0.192	0.000	Valid
	MLQ35	0.763	0.192	0.000	Valid
Management-by- Exception (Active)	MLQ4	0.611	0.192	0.000	Valid
	MLQ22	0.542	0.192	0.000	Valid
	MLQ24	0.532	0.192	0.000	Valid
	MLQ27	0.684	0.192	0.000	Valid
Management-by- Exception (Passive)	MLQ3	0.503	0.192	0.000	Valid
	MLQ12	0.771	0.192	0.000	Valid
	MLQ17	0.804	0.192	0.000	Valid
	MLQ20	0.802	0.192	0.000	Valid
Laissez-faire Leadership	MLQ5	0.475	0.192	0.000	Valid
	MLQ7	0.512	0.192	0.000	Valid
	MLQ28	0.522	0.192	0.000	Valid
	MLQ33	0.504	0.192	0.000	Valid
Extra Effort	MLQ39	0.791	0.192	0.000	Valid
	MLQ42	0.810	0.192	0.000	Valid
	MLQ44	0.843	0.192	0.000	Valid
Effectiveness	MLQ37	0.836	0.192	0.000	Valid
	MLQ40	0.729	0.192	0.000	Valid
	MLQ43	0.809	0.192	0.000	Valid
	MLQ45	0.800	0.192	0.000	Valid
Satisfaction	MLQ38	0.794	0.192	0.000	Valid
	MLQ41	0.864	0.192	0.000	Valid

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka butir pertanyaan *leadership* yang telah digunakan dalam kuesioner yang telah disebar dapat dikatakan *valid* karena nilai r hitung $>$ r tabel dan signifikansi yang didapatkan $<$ 0.05.

2. Uji Reliabilitas

Penguji menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner, sehingga harus dilakukan pengujian reliabilitas agar dapat diketahui apakah data memiliki reliabel yang tinggi secara konsisten dari waktu ke waktu. Maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Attachment Style (X)	0.769	Reliabilitas Tinggi
2	Leadership (Y)	0.979	Realibilitas Tinggi

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Attachment Style* dan variabel *Leadership* memiliki reliabilitas tinggi karena hasil Cronbach alpha $>$ 0.7

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki kontribusi normal. Sehingga penelitian ini menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, dimana didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

Jenis Pengujian	Kriteria	Hasil	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200	Berdistribusi normal

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. yang dihasilkan sebesar $0.000 <$ 0.005 , maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah variabel *Attachment style* memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Sehingga berikut hasil yang didapatkan:

Tabel 5. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Attachment Style (X)	2.536	0.132	Linear

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel *independent*. Dimana uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*, sehingga didapatkan hasil berupa:

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Kriteria	Hasil Tolerance	Hasil VIF	Keterangan
Attachment style	Tolerance $>$ 0.1 VIF $<$ 10	1.000	1.000	Lolos

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Kriteria	Hasil Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X)	Sig. > 0.05	0.482	Lolos

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0.482 > 0.05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi

a. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah satu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Sehingga berikut merupakan hasil pengujian yang telah dilakukan:

Tabel 8. Uji Regresi Parsial (Uji T) Variabel

Variabel	Unstandardized B	Kriteria	Hasil Sig. 2-tailed	Keterangan
Anxiety Attachment (X)	0.447	Sig. <0.05	0.000	Tolak Ho

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa variabel *Attachment style* dimensi *Anxiety* memiliki nilai Unstandardized B sebesar 0.208 dan nilai signifikansi < 0.05. Maka dapat dikatakan Ho ditolak yang berarti bahwa variabel *attachment style* berpengaruh positif terhadap variabel *leadership style*.

b. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan oleh peneliti untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Attachment Style X Leadership Style

Pengujian	Kriteria	Adjusted R Square
Koefisien Determinasi	$0 \leq R^2 \leq 1$	0.784

Sesuai dengan Tabel 9, didapatkan nilai adjusted R square sebesar 0.784. Maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 78,4 % variabel *Attachment style* menjelaskan variabel *Leadership Style*.

2. Uji Korelasi

a. Korelasi

Uji korelasi dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah terdapat hubungan serta kekuatan antara variabel yang terkait. Oleh karena itu, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Korelasi

X	Y	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Kategori
Anxiety	Transformasional	0.719	0.000	Kuat
	Transaksional	0.739	0.000	Kuat
	Laissez Faire	0.823	0.000	Kuat
Avoidant	Transformasional	0.653	0.000	Cukup
	Transaksional	0.992	0.000	Sangat
	Laissez Faire	0.569	0.000	Cukup

Berdasarkan Tabel 10, didapat signifikan $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat korelasi yang memiliki signifikansi kategori hubungan positif yang sangat kuat antara *Avoidant* dengan Transaksional, hal ini berarti bahwa individu dengan tingkat *avoidant* yang tinggi sangat lebih mungkin untuk menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional. Kemudian untuk kategori hubungan positif yang kuat antara *Anxiety* dengan Transformasional, transaksional dan *Laissez faire*, hal ini berarti bahwa individu dengan tingkat *anxiety* yang tinggi lebih mungkin untuk menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan *laissez faire*. Sedangkan untuk kategori hubungan positif yang cukup kuat antara *Avoidant* dengan Transformasional dan *Laissez faire*, hal ini berarti bahwa individu dengan tingkat *avoidant* yang tinggi memungkinkan dapat menunjukkan gaya kepemimpinan Transformasional dan *Laissez faire*.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data dan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karyawan di PT.X yang memiliki *attachment style* tipe *Anxiety Attachment* dalam kategori rendah sebesar 50,48%.
2. Karyawan di PT.X yang memiliki *attachment style* tipe *Avoidant Attachment* dalam kategori sedang sebesar 43,81%.
3. Karyawan di PT.X yang memiliki kecenderungan Transformasional *Leadership Style* berada dalam kategori tinggi sebesar 78,10%.
4. Karyawan di PT.X yang memiliki kecenderungan Transaksional *Leadership Style* berada dalam kategori sedang sebesar 61,90%.
5. Karyawan di PT.X yang memiliki kecenderungan *Laissez faire Leadership Style* berada dalam kategori rendah sebesar 61,90%.
6. *Attachment Style* dimensi *Anxiety* berkorelasi signifikan positif dalam kategori kuat terhadap Transformasional *Leadership*, Transaksional *Leadership* dan *Laissez faire Leadership*.
7. *Attachment Style* dimensi *Avoidant* berkorelasi signifikan positif dalam kategori sangat kuat terhadap Transaksional *Leadership*.
8. *Attachment Style* dapat mempengaruhi *Leadership Style*.
9. *Attachment Style* mampu menjelaskan 78,4 % *Leadership Style*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bowerman, B. L., O'Connell, R. T., & Murphree, E. S. (2017). *Business Statistics in Practice: Using Data, Modeling, and Analytics*, Eighth Edition. In McGraw-Hill Education (edisi 8, Vol. 3, Issue 2). McGraw Hill Higher Education.
- Bowlby, J. (1998). *A Secure Base: Parent Child Attachment and Healthy Human Development*. New York: Basic Books.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Business Research Methods* (Edisi 12-B). Salemba Empat.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Business Research Methods* (Edisi 12-B). Salemba Empat.
- Côté, S., Lopes, P. N., Salovey, P., & Miners, C. T. H. (2010). *Emotional Intelligence and Leadership Emergence in Small Groups*. *Leadership Quarterly*, 21(3), 496-508.
- Darmawan, Deni. (2022). *Kepemimpinan/Leadership*. Unpampress, Tangerang Selatan. ISBN 978-623-5437-12-5
- Department of Psychology, University of California Santa Barbara. (2008). *Adult Attachment Scale*.
- Ensari, N., Riggio, R. E., Christian, J., & Carslaw, G. (2011). *Who Emerges as A Leader? Meta-Analyses of Individual Differences as Predictors of Leadership Emergence*. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 532-536.
- Ghozali, I. (2021a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. https://www.umaryland.edu/media/umb/af/iespa/assessment/bpag-2021/MLQ-Survey_Leadership.xlsx
- Idriyani, Natris. (2020). *Adaptasi Alat Ukur Kelekatan Dengan Orang Tua*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Marinova, S. V., Moon, H., and Kamdar, D. (2013). *Getting Ahead or Getting Along? The Two-Facet Conceptualization of Conscientiousness and Leadership Emergence*. *Organ. Sci.* 24, 1257-1276.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priadana, H.M.S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Underwood, R., Mohr, D., & Ross, M. (2016). *Attachment Style, Leadership Behavior, and Perceptions of Leader Effectiveness in Academic Management*. *The Journal of Leadership Education*, 15(4), 100-116.
- Yang, Y., Wang, Y., Lu, H., & Tan, L. (2020). *Too Insecure to Be a Leader: The Role of Attachment in Leadership Emergence*. *Frontiers in Psychology*, 11, 571401.
- Yip, J., Ehrhardt, K., Black, H., and Walker, D. O. (2018). *Attachment Theory at Work: A Review and Directions for Future Research*. *J. Organ. Behav.* 39, 185-198.

- Alfonso, D., & Ediyono, S. (2023). Hubungan Kecemasan terhadap Pandemi Covid-19 dengan Pemikiran Empiris *Anxiety*. https://www.researchgate.net/publication/366874464_Hubungan_Kecemasan_Terhadap_Pandemi_Covid-19_Dengan_Pemikiran_Empiris_Anxiety_Relationship_Against_The_Covid-19_Pandemic_With_Empirical_Thinking
- Alsarrani, W. I., Jusoh, A., Alhaseri, A. A., & Almeharish, A. (2021). *Literature Review Study of the Relationship Between Leadership Style, Leadership Behaviour, and Leadership Traits*. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(4), 152-159. <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.9422>
- Anatasya, M. F. (2021). Peran Dimensi *Adult Attachment* Dalam Memprediksi *Posttraumatic Growth* dengan *Perceived Social Support* Sebagai Mediator pada Wanita *Emerging Adults* yang Pernah Mengalami Kekerasan dalam Pacaran. Universitas Tarumanagara.
- Ashaq, I., & Singh, D. M. (2024). *Attachment Styles, and Relationship Satisfaction*. *Educational Administration Theory and Practices*, 30(4), 8721-8729. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2805>
- Cenceng. (2015). Perilaku Kelekatan Pada Anak Usia Dini (Perspektif John Bowlby). *Lentera*, IX(2), 141-153. https://en.wikipedia.org/wiki/John_Bowlby.
- Collins, N. L., & Feeney, B. C. (2004). *An Attachment Theory Perspective on Closeness and Intimacy*. In D. J. Mashek & A. P. Aron (Eds.), *Handbook of Closeness and Intimacy* Mahwah (pp. 163-187). New Jersey: Lawrence Associates Publishers. https://www.researchgate.net/publication/312448641_An_attachment_theory_perspective_on_closeness_and_intimacy/citation/download
- Dinero, R. E., Conger, R. D., Shaver, P. R., Widaman, K. F., & Larsen-Rife, D. (2011). *Influence of Family of Origin and Adult Romantic Partners on Romantic Attachment Security*. *Couple and Family Psychology: Research and Practice*, 1(S), 16-30. <https://doi.org/10.1037/2160-4096.1.s.16>
- Fadliah. (2020). *The Influence of Leadership Style, Self-learning, and Pedagogical Competence to the Professional Commitment of Kindergarten Teachers in South Jakarta*. *ICELS 2019 - International Conference on Education, Language, and Society of*, 1, 613-626. <https://doi.org/10.5220/0009034606130626>
- Fauzi, L., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Universitas Kota Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 127. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3001>
- Ferguson, E. D., Hagaman, J., Grice, J. W., & Peng, K. (2006). *From Leadership to Parenthood: The Applicability of Leadership Styles to Parenting Styles*. *Group Dynamics*, 10(1), 43-55. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.10.1.43>
- Hardiyanti, D. (2019). Proses Pembentukan Kelekatan pada Bayi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini*, 24(2), 63-69.

- Haryanto, I., Harsono, R. D. M., & Marianti, M. M. (2024). Pengaruh *Leadership Style* dan *Internal Communication* terhadap *Employee Engagement*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 2381–2397. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3985>
- Hutapea, O. T. M. (2005). Survei Tentang *Style of Attachment* pada Remaja SMA “X” Bandung Usia 16-18 Tahun yang Sedang Berpacaran [Universitas Kristen Maranatha]. <https://repository.maranatha.edu/4895/>
- Italia, & Sari, E. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Bounding Attachment Pada Masa Nifas. *Jurnal Keperawatan Merdeka (JKM)*, 2(1), 36–45. <https://www.semanticscholar.org/reader/48885cb094424b0fe72d716747ee7e486bd3c1e4>
- Kalamsari, N. S., & Ginanjar, A. S. (2022). Kelekatan, Resolusi Konflik, Dan Kepuasan Hubungan Berpacaran Pada Dewasa Muda: Model Analisis Jalur. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 10, 39–58. <https://doi.org/10.24854/jpu507>
- Kim, E., & Koh, E. (2018). Avoidant Attachment and Smartphone Addiction In College Students: The Mediating Effects Of Anxiety and Self-Esteem. *Computers in Human Behavior*, 84, 264–271. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.02.037>
- Kristian, I., Ahyani, N., & Mahasir, M. (2023). *The Influence of Leadership Style and Motivation on Teacher Performance To Students To Improve the Quality of Middle School Learning in Jirak Jaya District*. *Esteem Journal of English Education Study Programme*, 6(1), 27–38. <https://doi.org/10.31851/esteem.v6i1.10205>
- Lane, J. A. (2016). *Attachment, Well-Being, and College Senior Concerns About the Transition Out of College*. *Journal of College Counseling*, 19(3), 231–245. <https://doi.org/10.1002/jocc.12046>
- Mayseless, O. (2010). *Attachment and the leader-follower relationship*. *Journal of Social and Personal Relationships*, 27(2), 271–280. <https://doi.org/10.1177/0265407509360904>
- Rahmawati, A., Warsini, S., & Lismidiati, W. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Bonding Attachment Pada Ibu Post Partum di RSUD Kota Jombang. *Jurnal Keperawatan*, 20(2), 40–50. <https://doi.org/10.35874/jkp.v20i2.1051>
- Sartika, Y. (2019). Gambaran *Attachment Style* yang Dialami Transgender pada Usia Dewasa Muda [Universitas Mercu Buana Jakarta]. <https://repository.mercubuana.ac.id/47492/>
- Shaver, P. R., Mikulincer, M. (2016). *Adult Attachment Strategies and the Regulation of Emotion* (pp. 464–483).
- Wu, J. (2022). *Transformational Leadership Style and Small Business Growth*. *SHS Web of Conferences*, 140, 01051. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214001051>
- Yang, Y., Wang, Y., Lu, H., & Tan, L. (2020). *Too Insecure to Be a Leader: The Role of Attachment in Leadership Emergence*. *Frontiers in Psychology*, 11(November), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.571401>

Zulfikri, A. (2023). Hubungan antara Pola Attachment Orang Tua dan Keinginan untuk Melakukan Hubungan Seks Pranikah pada Remaja: Analisis Peran Faktor-faktor Psikologis dan Konteks Keluarga. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 1(03), 153-163. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v1i03.427>