

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pendirian TVRI Kaltim maupun biasa disingkat LPP TVRI Kaltim maupun TVRI Kaltim yakni stasiun terbuka terdekat yang diklaim oleh LPP TV Republik Indonesia yang melayani wilayah Kalimantan Timur juga variabel lingkungannya. Didirikan pada tahun 1993, yang terletak di Jl. Ery Suparjan No.1 Kota Samarinda Area Kalimantan Timur 75119. TVRI Kaltim, berawal dari Stasiun (SPK) Balikpapan Serbaguna Cipta di Gunung Pancur, lalu berubah menjadi Stasiun TVRI Balikpapan. Sistem Administrasi yang menerima bahwa Stasiun Penyiaran TVRI terletak di Ibukota Biasa, maka pada tahun 1992 Stasiun TVRI Balikpapan pindah ke Samarinda.

Selama ini Stasiun TVRI Kaltim sangat dinamis dalam menyampaikan informasi tentang kegiatan Perintis Perwakilan, Kepala Agen Penunjukan, Pejabat juga Perintis Lobi Kota di seluruh Kalimantan Timur, serta memberikan hiburan yang menarik, memberikan data terkait olahraga juga kegiatan sosial juga menyeluruh lainnya, juga idealnya TVRI Kaltim akan menjadi semakin terkenal di kalangan masyarakat pada umumnya. TVRI Stasiun Kaltim memiliki beberapa mimpinya juga misi antara lain:

Visi:

Visi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia yakni menjadi organisasi media komunikasi utama yang maju juga menarik, melalui program-

program informasi, pelatihan juga hiburan yang menunjang ketabahan juga keragaman untuk meningkatkan kebersamaan masyarakat.

Misi:

- 1) Mengkoordinasikan program-program transmisi terpercaya, berdaya juga berdaya yang memperkuat ketabahan juga kebhinekaan untuk memajukan ketenangan masyarakat.
- 2) Mengarahkan sumber daya terkait uang dengan cara yang jelas, mampu, juga bisa diandalkan, dengan cara yang spesialis, terkini, juga terukur.
- 3) Mengurutkan korespondensi sebagai perpaduan modern sebagai organisasi multi-tahap dengan menggunakan perkembangan terkini, yang dikelola dengan cara yang kompleks juga bermanfaat, juga bisa diakses secara umum.
- 4) Merencanakan penyelenggaraan SDM yang bernilai, siap, kreatif juga bermoral secara langsung berbasis meritokrasi, juga mencerminkan keragaman.
- 5) Mengusahakan organisasi kelembagaan juga teknik kerja yang lancar juga dinamis, serta penmaupunsahaan aset yang baik juga cakap sesuai pedoman juga tata tertib.
- 6) Meningkatkan pemanfaatan aset, meningkatkan pembiasaan promosi siaran, juga berbagai perkumpulan yang terkait dengan penyelenggaraan penyiaran, serta kemajuan usaha sesuai ketentuan.

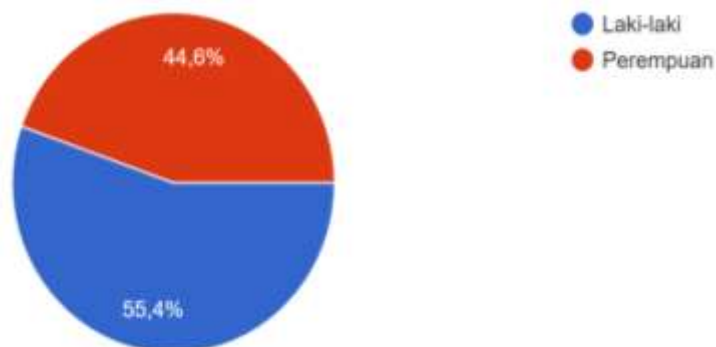
B. Deskripsi Data

Penelitian yang dilaksanakan mempunyai tujuan agar mengetahui pengaruh

dari kepemimpinan transformasional (X1) juga lingkungan kerja (X2) terhadap keterikatan kerja (Y). Pengujian data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur dengan jumlah responden yang diharapkan yakni sebanyak 65 responden. Data karakteristik responden yang dibutuhkan terdiri dari data jenis kelamin, data usia, data tingkat pendidikan, serta data lamanya bekerja. Karakteristik responden bisa dilihat pada Gambar berikut.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Sampel penelitian yang berjumlah 65 responden jika dilihat sesuai jenis kelamin, maka dibagi hasil pada diagram dibawah ini:



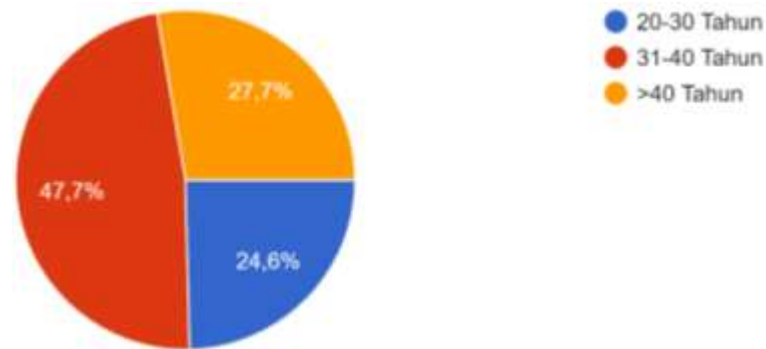
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin

Berdasarkan dari Gambar 4.1 diatas, bisa diketahui jika responden terbagi ke dalam 2 jenis kelamin. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa responden dengan jumlah terbanyak yakni responden laki-laki sebesar 55,4% maupun berkisar 36 orang responden perempuan sebesar 44,6% maupun berkisar 29 orang.

2. Berdasarkan Usia

Sampel penelitian yang berjumlah 65 responden jika dilihat berdasarkan

usia, maka dibagi hasil pada diagram dibawah ini:

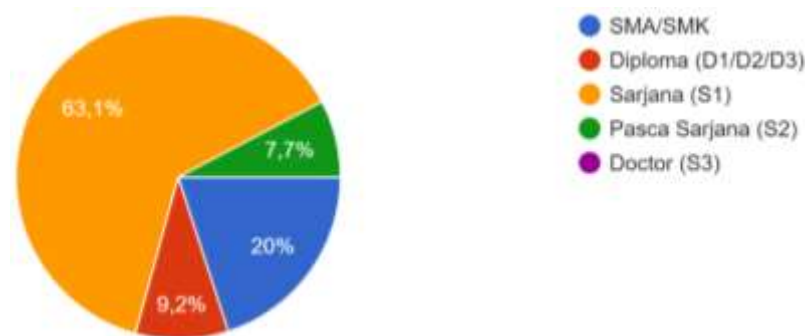


Gambar 4.2 Diagram Usia

Sesuai data dari Gambar 4.2 diatas, bisa diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia terbagi kedalam 3 kategori yakni responden dengan usia 20 hingga 30 tahun, responden dengan usia 31 hingga 40 tahun, serta responden dengan usia diatas 40 tahun. Responden dengan usia antara 31 tahun hingga 40 tahun memiliki jumlah responden terbanyak yakni berkisar 47,7% maupun setara dengan 31 orang, responden dengan usia diatas 40 tahun berkisar 27,7% maupun setara dengan 18 orang, , serta responden dengan 20 hingga 30 tahun berkisar 24.6% maupun setara dengan 16 orang.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sampel penelitian yang berjumlah 65 responden jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, maka dibagi hasil pada diagram dibawah ini:

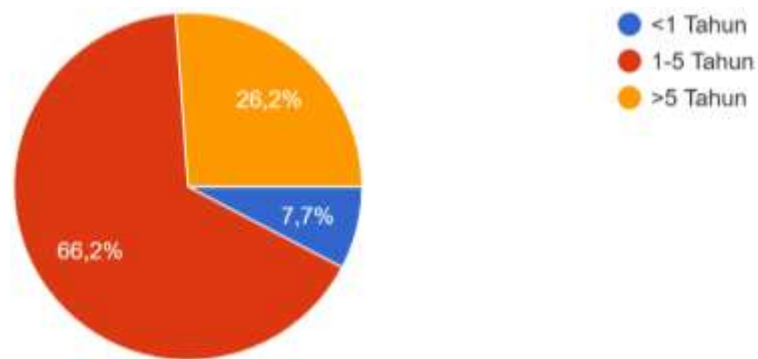


Gambar 4.3 Diagram Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data dari Gambar 4.3 diatas, bisa dilihat jika karakteristik responden sesuai tingkat pendidikan dikelompokkan dalam 4 kategori yakni SMA/SMK, Diploma (D1/D2/D3), Sarjana (S1), juga Pasca Sarjana (S2). Responden dengan jumlah terbanyak yakni responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) yang berkisar 63,1% maupun setara dengan 41 orang, responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yang berkisar 20% maupun setara dengan 13 orang, responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D1/D2/D3) yang berkisar 9,2% maupun setara dengan 6 orang, serta responden dengan tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2) yang berkisar 7,7% maupun setara dengan 5 orang.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Sampel penelitian yang berjumlah 65 responden jika dilihat berdasarkan lama bekerja, maka dibagi hasil pada diagram dibawah ini:



Gambar 4.4 Diagram Lama Bekerja

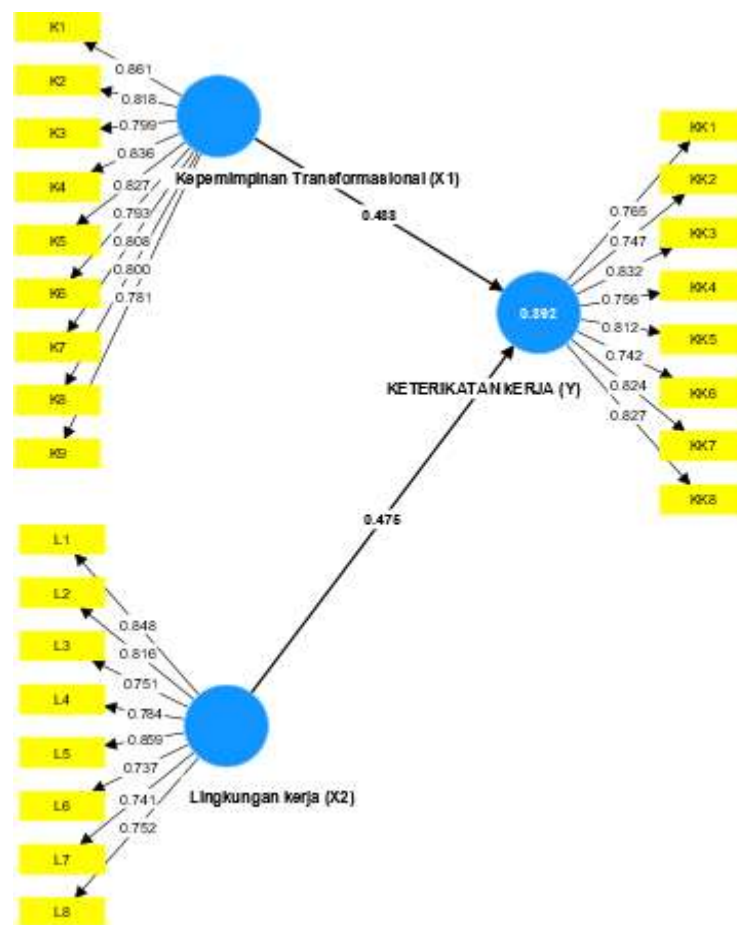
Berdasarkan data dari Gambar 4.4 diatas, bisa diketahui jika karakteristik responden dengan indikator lamanya bekerja dibagi ke dalam 3 bagian yakni lama bekerja dibawah 1 tahun, lama bekerja antara 1 tahun hingga 5 tahun, serta lama bekerja di atas 5 tahun. Responden dengan jumlah terbanyak yakni responden dengan lama bekerja antara 1 tahun hingga 5 tahun dengan kisaran persentase 66,2% maupun setara dengan 43 orang, responden dengan lama bekerja diatas 5 tahun menunjukkan kisaran angka 26,2% maupun setara dengan 17 orang, juga responden dengan lama bekerja dibawah 1 tahun menunjukkan kisaran angka 7,7% maupun setara dengan 5 orang.

C. Analisis Data

Analisis data dikerjakan agar mengetahui hubungan antar variable pada penelitian yang dilakukan. Pengolahan data dilaksanakan dengan memakai aplikasi software SmartPLS. Pengukuran yang dilakukan terbagi menjadi dua antara lain pengujian model pengukuran maupun *outer model* juga pengujian model structural maupun *inner model*.

1. Uji Model Pengukuran maupun *Outer Model*

Pengukuran data pada uji model pengukuran memakai analisis *Partial Least Square* (PLS). Pengujian ini bertujuan agar mengetahui hubungan antara instrumen Kepemimpinan Transformasional (X1) juga instrument Lingkungan Kerja (X2) dengan Keterikatan Kerja (Y). Skema model PLS dengan *outer model* disajikan pada Gambar 4.5 berikut.



Gambar 4.5 Hasil Uji Model Pengukuran *Outer Model*

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity termasuk ke dalam pengujian validitas data yang dipakai pada penelitian. Suatu data bisa dinyatakan memenuhi nilai dari *convergent validity* jika mempunyai nilai *outer loading* lebih daripada 0,7. Suatu data dikatakan tidak memenuhi nilai dari *convergent validity* jika memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,7.

1) Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hasil analisis nilai *outer loading* dari indikator kepemimpinan transformasional disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Nilai *Outer Loading* Kepemimpinan Transformasional

Kode	Kepemimpinan Transformasional (X1)
X1.1	0.861
X1.2	0.818
X1.3	0.799
X1.4	0.836
X1.5	0.827
X1.6	0.793
X1.7	0.808
X1.8	0.800
X1.9	0.781

Sumber: diolah SmartPls 4.0

Berdasarkan analisis data, menunjukkan bahwa memiliki variasi angka *outer loading* antara 0,781 hingga 0,861. Indikator X1.1 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,861 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.2 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,818 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.3 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,799 dimana

nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.4 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,836 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.5 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,827 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.6 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,793 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.7 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,808 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.8 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,800 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, juga indikator X1.9 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,781 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*.

Dari hasil analisis data (X1) yang sudah diuji, menunjukkan bahwa variable kepemimpinan transformasional dengan kesembilan pertanyaan sudah terdistribusi secara valid juga sudah memenuhi pengujian *convergent validity*. Data pada kuesioner bisa dikatakan sudah mampu dipahami oleh responden karena memiliki nilai dari *outer loading* diatas 0,7.

2) Lingkungan Kerja

Hasil analisis nilai *outer loading* dari indikator lingkungan kerja disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Nilai *Outer Loading* Lingkungan Kerja

Kode	Lingkungan Kerja (X2)
X2.1	0.848
X2.2	0.816
X2.3	0.751
X2.4	0.784
X2.5	0.859
X2.6	0.737
X2.7	0.741
X2.8	0.752

Sumber: diolah SmartPls 4.0

Berdasarkan analisis data, menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja memiliki variasi angka *outer loading* antara 0,737 hingga 0,859. Indikator X2.1 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,848 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.2 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,816 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.3 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,751 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.4 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,784 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.5 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,859 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.6 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,737 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.7 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,741 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, juga indikator X2.8 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,752 dimana nilai ini bisa dikatakan

baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*.

Dari hasil analisis data (X2) yang sudah diuji, menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dengan kedelapan pertanyaan sudah terdistribusi secara valid juga sudah memenuhi pengujian *convergent validity*. Data pada kuesioner bisa dikatakan sudah mampu dipahami oleh responden karena memiliki nilai dari *outer loading* diatas 0,7.

3) Keterikatan Kerja (Y)

Hasil analisis nilai *outer loading* dari indikator keterikatan kerja disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Nilai *Outer Loading* Keterikatan Kerja

Kode	Keterikatan Kerja (Y)
Y1	0.765
Y2	0.747
Y3	0.832
Y4	0.756
Y5	0.812
Y6	0.742
Y7	0.824
Y8	0.827

Sumber: diolah SmartPls 4.0

Berdasarkan analisis data, menunjukkan bahwa variable keterikatan kerja memiliki variasi angka *outer loading* antara 0,742 hingga 0,832. Indikator Y.1 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,765 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity* indikator Y.2 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,747 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator Y.3 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,832 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat

dari *convergent validity*; indikator Y.4 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,756 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity* indikator Y.5 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,812 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator Y.6 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,742 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator Y.7 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,824 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*, juga indikator Y.8 menunjukkan nilai *outer loading* sebesar 0,827 dimana nilai ini bisa dikatakan baik juga memenuhi syarat dari *convergent validity*.

Dari hasil analisis data (Y) yang sudah diuji, menunjukkan bahwa variable keterikatan kerja dengan kedelapan pertanyaan sudah terdistribusi secara valid juga sudah memenuhi pengujian *convergent validity*. Data pada kuesioner bisa dikatakan sudah mampu dipahami oleh responden karena memiliki nilai dari *outer loading* diatas 0,7.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity suatu model baik jika setiap bobot indikator variabel laten mempunyai nilai tertinggi terhadap variabel laten yang berbeda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator lebih terkait dengan satu variabel laten daripada yang lain :

Tabel 4.4 Hasil Analisis Nilai *Discriminant Validity*

	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Keterikatan Kerja (Y)
X1.1	0.861	0.751	0.751

X1.2	0.818	0.771	0.766
X1.3	0.799	0.710	0.712
X1.4	0.836	0.796	0.763
X1.5	0.827	0.791	0.756
X1.6	0.793	0.803	0.748
X1.7	0.808	0.748	0.789
X1.8	0.800	0.756	0.785
X1.9	0.789	0.642	0.703
X2.1	0.668	0.765	0.690
X2.2	0.699	0.747	0.679
X2.3	0.756	0.832	0.781
X2.4	0.708	0.758	0.697
X2.5	0.775	0.812	0.768
X2.6	0.694	0.742	0.675
X2.7	0.766	0.824	0.776
X2.8	0.777	0.827	0.769
Y.1	0.763	0.774	0.848
Y.2	0.785	0.778	0.816
Y.3	0.693	0.695	0.751
Y.4	0.690	0.700	0.784
Y.5	0.803	0.813	0.859
Y.6	0.693	0.686	0.737
Y.7	0.667	0.675	0.741
Y.8	0.722	0.700	0.752

Sumber: diolah SmartPls 4.0

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa setiap indikator mempunyai loading factor tertinggi pada konstruknya sendiri dan tidak berada pada konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator valid dalam mengukur konstruknya masing-masing. Oleh karena itu, pada tahap ini, tidak ada indikator yang dihapus dari model.

c. *Composite Reability*

Composite Reability disebut juga dengan pengukuran nilai sesungguhnya dari suatu reabilitas variable. Perhitungan ini dipakai untuk melakukan estimasi pada konsistensi suatu internal konstruk dari data yang diuji. Indikator bisa dikatakan sudah terdistribusi secara *reliable* jika angka menunjukkan nilai diatas

0,7. Jika nilai suatu indikator menunjukkan kurang dari 0,7 maka indikator tidak bisa terdistribusi secara *reliable*. Hasil analisis data dari *composite reability* pada penelitian disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Data *Composite Reability*

Variabel	<i>Composite Reability</i>
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.946
Lingkungan Kerja (X2)	0.929
Keterikatan Kerja (Y)	0.929

Sumber: diolah SmartPls 4.0

Berdasarkan Tabel diatas, hasil dari uji *composite reability* pada indikator kepemimpinan transformasional (X1) memperoleh nilai 0,946. Angka ini sudah bisa dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reability* pada indikator lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai 0,929. Angka ini sudah bisa dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reability* pada indikator keterikatan kerja (Y) memperoleh nilai 0,929. Angka ini sudah bisa dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan transformasional (X1), indikator lingkungan kerja (X2), juga indikator keterikatan kerja (Y) sudah memiliki reabilitas yang baik juga sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang diinginkan.

d. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) yakni rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5. Jika nilai yang diberikan lebih rendah daripada 0,5 maka data

terindikasi terbisa permasalahan sehingga perlu dilakukan modifikasi. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Data *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.662
Lingkungan Kerja (X2)	0.620
Keterikatan Kerja (Y)	0.622

Sumber: diolah SmartPls 4.0

Berdasarkan data pada Tabel diatas, bisa diketahui jika variable kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,662 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable kepemimpinan transformasional X1.1 hingga X1.9 sudah memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,620 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable lingkungan kerja X2.1 hingga X2.8 sudah memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Variabel keterikatan kerja (Y) menunjukkan bahwa angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,622 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable keterikatan kerja sudah memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik.

Sehingga bisa disimpulkan dari ketiga variable yang dihasilkan bahwa variable kepemimpinan transformasional (X1), variable lingkungan kerja (X2),

juga variable keterikatan kerja (Y) sudah terdistribusi secara valid juga tidak mengalami permasalahan pada model yang diuji.

e. *Cronbach alpha*

Cronbach's alpha disebut juga dengan pengukuran batas bawah dari nilai reabilitas suatu indikator. Suatu indikator bisa dikatakan *reliable* (bisa diandalkan) jika indikator yang diperoleh lebih besar daripada 0,6. Jika data pada indikator menunjukkan angka dibawah 0,5, maka poin pertanyaan disebut juga sebagai *not reliable* maupun tidak bisa diandalkan. Hasil analisis dari *cronbach's alpha* disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.7 Hasil Analisis *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.936	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0.912	Reliable
Keterikatan Kerja (Y)	0.913	Reliable

Sumber: diolah SmartPls 4.0

Berdasarkan Tabel diatas, bisa diketahui bahwa hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan angka 0,936. Angka ini bisa dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari kepemimpinan transformasional (X1) bisa dikatakan *reliable* maupun bisa diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator lingkungan kerja (X2) menunjukkan angka 0,912. Angka ini bisa dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari lingkungan kerja (X2) bisa dikatakan *reliable* maupun bisa diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator keterikatan kerja (Y) menunjukkan angka 0,913. Angka ini bisa dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari keterikatan kerja (Y) bisa dikatakan *reliable* maupun bisa

diandalkan.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa variable kepemimpinan transformasional (X1), variable lingkungan kerja (X2), juga variable keterikatan kerja (Y) menunjukkan nilai diatas 0,60 sehingga bisa dikatakan bahwa semua variable memiliki nilai reabilitas yang baik juga sudah sesuai dengan batas dari nilai minimum yang diharapkan.

2. Model Struktural maupun *Inner Model*

1. *R-square*

Pengujian nilai *r-square* dikategorikan ke dalam 3 penilaian yakni kategori kuat dengan nilai 0,75, kategori moderat dengan nilai 0,50 juga kategori lemah dengan nilai 0,25. Hasil analisis data *R-square* pada penelitian tersaji pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Data *R-Square*

Variabel	R-Square
Keterikatan Kerja (Y)	0.892

Sumber: diolah SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel diatas, bisa diketahui bahwa nilai *R-square* yakni sebesar 0,892. Nilai ini tergolong ke dalam kategori kuat sebab angka menunjukkan lebih besar daripada 0,75. Sehingga bisa dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional juga lingkungan kerja mempengaruhi keterikatan kerja sebesar 0,892.

2. *Effect Size (F Square)*

F square maupun disebut juga sebagai *effect size* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable pada level struktural dimana pengujian ini

dilakukan untuk mengukur perubahan *R square* ketika variable dikatakan tidak sesuai maupun sesuai dalam suatu model variable yang berpengaruh pada Chin (1998) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator penentuan dari *F square* yakni dengan nilai 0,02 memiliki pengaruh rendah, *F square* dengan nilai 0,15 memiliki pengaruh sejagag, juga *F square* dengan nilai 0,35 memiliki pengaruh tinggi. Hasil analisis *f square* disajikan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.9 Hasil Analisis *F square* (Effect Size)

	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Keterikatan Kerja (Y)
Kepemimpinan Transformasional (X2)			0.319
Lingkungan Kerja (X2)			0.301
Keterikatan Kerja (Y)			

Sumber: diolah SmartPls 4.0

Berdasarkan data pada Tabel diatas, bisa disimpulkan bahwa variable kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan angka F square sebesar 0,319 sejagagkan variable lingkungan kerja (X2) menunjukkan angka F square sebesar 0,301. Sesuai dengan pedoman penentuan hasil analisis F square menurut Chin (1998), bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) juga lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang sejagag terhadap keterikatan kerja (Y).

3. Path Coefficient

Path coefficient bermaksud untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari hasil data penelitian dengan menunjukkan arah hubungan variable. Terbagi dua arah antar variable yakni arah positif maupun arah negatif. *Path coefficient* memiliki rentang angka antara -1 hingga 1. Hasil analisis data dari *path coefficient* disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Data *Path Coefficient*

	Kepemimpinan Transformasional	Lingkungan Kerja	Keterikatan Kerja
Kepemimpinan Transformasional (X1)			0,488
Lingkungan Kerja (X2)			0,475
Keterikatan Kerja (Y)			

Sumber: diolah SmartPls 4.0

Berdasarkan Tabel diatas, nilai dari *path coefficient* variable kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja menunjukkan angka sebesar 0,488 sedangkan nilai *path coefficient* variable lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja menunjukkan angka sebesar 0,475 kepemimpinan transformasional juga variable lingkungan kerja sama sama memiliki arah positif pada hasil *path coefficient*.

3. Pengujian Hipotesis

a. Hasil *bootstrapping*

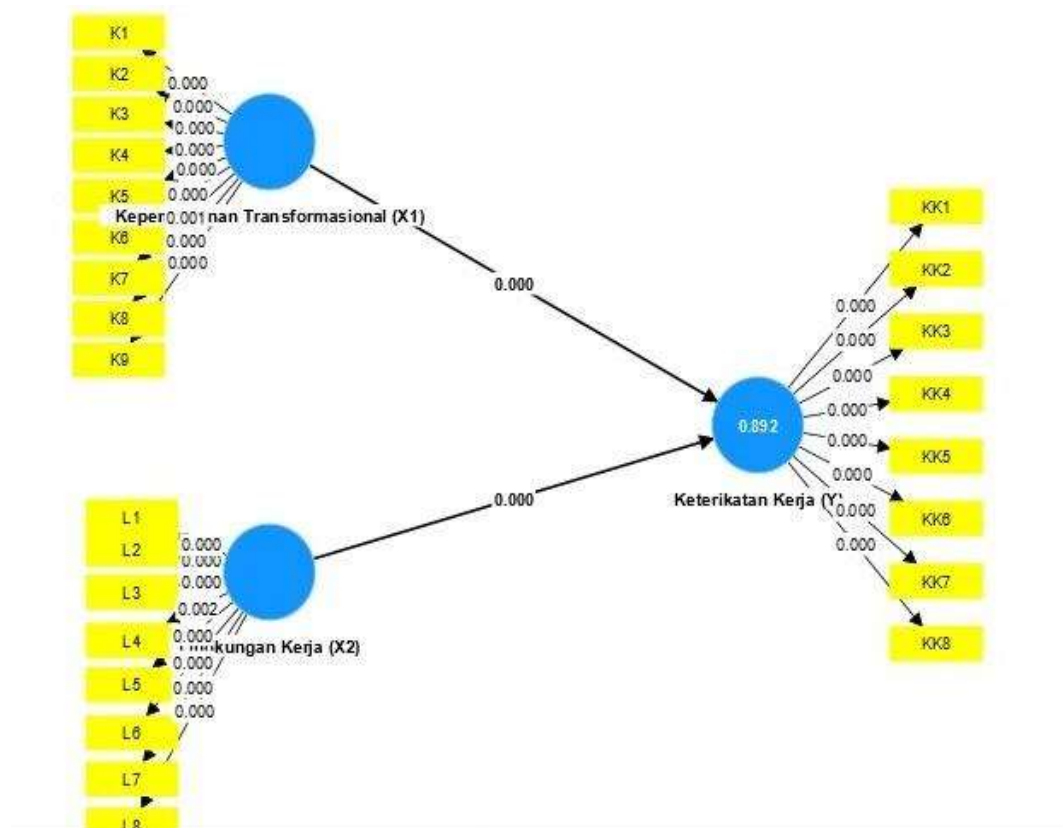
Analisis *bootstrapping* bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi dari hasil data apakah berpengaruh secara parsial maupun tidak. Nilai *p value* yang memperlihatkan angka lebih kecil daripada 0,05 mengindikasikan bahwa H_a bisa diterima juga H_0 ditolak dimana memiliki artian bahwa variable eksogen bisa

berpengaruh secara signifikan. Nilai *p value* yang memperlihatkan angka lebih besar daripada 0,05 mengindikasikan bahwa H_a ditolak juga H_0 diterima dimana memiliki artian bahwa variable eksogen tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil *bootstrapping* disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.11 Hasil *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional (X1) → Keterikatan Kerja (Y)	0,488	0,491	0,129	3,779	0,000
Lingkungan Kerja (X2) → Keterikatan Kerja (Y)	0,475	0,470	0,135	3,504	0,000

Sumber: diolah SmartPLS 4.0



Gambar 4.6. Diagram Hasil *Bootstrapping*

Berdasarkan data dari Tabel diatas, bisa disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja pada nilai original sample sebesar 0,488 dengan nilai t statistics 3,379. Nilai t statistics yang lebih besar jika dibandingkan dengan 1,96 ($3,373 > 1,96$) mengindikasikan bahwa data dianggap signifikan. Nilai p value menunjukkan angka 0,000 dimana angka ini lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga bisa disimpulkan bahwa H_a diterima juga H_0 ditolak dengan artian variable eksogen bisa berpengaruh secara signifikan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja pada nilai original sample sebesar 0,475 dengan nilai t statistics sebesar 3,504 . Nilai t statistics yang lebih besar jika dibandingkan dengan 1,96 ($3,504 > 1,96$) mengindikasikan bahwa data dianggap signifikan. Nilai p-value menunjukkan angka 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga bisa disimpulkan bahwa H_a diterima juga H_0 ditolak dengan artian bahwa variable eksogen berpengaruh secara signifikan.

b. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat T-Statistics juga P-Values. Hipotesis dinyatakan benar jika T-Statistics $> 1,96$ juga P-Values 0,05. (Hussein, 2015) Hasil analisis pengujian hipotesis disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Hipotesis	<i>Path</i> dari- ke-	<i>t-statistics</i>	<i>t-table</i>	Keterangan
X1	Y	3,779	1,96	Hipotesis diterima
X2	Y	3,504	1,96	Hipotesis diterima

Berdasarkan Tabel diatas, bisa diketahui bahwa hipotesis H1 maupun pengaruh dari kepemimpinan transformasional (X1) terhadap keterikatan kerja (Y) membiasakan hasil *t-statistics* sebesar 3,779. Hasil yang diberikan terbukti lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t-table* yakni sebesar 1,96 sehingga hipotesis yang dibuat diterima. Hipotesis H2 maupun pengaruh dari lingkungan kerja (X2) keterikatan kerja (Y) membiasakan hasil *t-statistics* sebesar 3,504. Hasil yang diberikan terbukti lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t-table* yakni sebesar 1,96 sehingga hipotesis yang dibuat dinyatakan diterima.

D. Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan hasil yang diberikan dari pengujian hipotesis, bisa disimpulkan penjelasan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil olahan data yang diperoleh didapatkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja, yaitu dengan nilai Original Sampel 0,488 memiliki nilai positif dan nilai P-Values $0,000 < 0,05$, maka artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja pada karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Karena kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kapasitas para pengikutnya agar bisa mandiri dan lebih banyak memberikan contoh di dalam organisasi karena mampu menginspirasi para karyawan terhadap keterikatan kerja yang lebih tinggi dan juga akan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan penelitian yang dikerjakan oleh

Kholifah & Fadli (2022) yang menyebutkan jika kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap keterikatan kerja, Ini disebabkan oleh kemampuan pimpinan untuk memberikan dukungan emosional, membangun rasa kebanggaan di antara bawahannya, menciptakan perasaan keamanan, dan mendorong partisipasi aktif mereka di lingkungan kerja. Tindakan ini pada akhirnya mendorong bawahan untuk berusaha keras dan memberikan hasil terbaik, sehingga secara tidak langsung menciptakan keterikatan psikologis karyawan terhadap tempat kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan olahan data didapatkan hasil yaitu lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja yakni nilai dari original sampel 0,475 memiliki nilai positif dan nilai P-Values $0,000 < 0,05$, maksudnya adanya pengaruh positif dan juga signifikan antara lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Adanya pengaruh tersebut dikarenakan sirkulasi ruang kerja yang baik dan fasilitas memadai yang akan meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Hubungan terhadap pemimpin dan sesama rekan kerja harus saling memiliki rasa simpati dan empati yang tinggi sesama karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur agar terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan penelitian yang dikerjakan oleh Robianto *et al.*, (2020) dimana ia mengungkapkan jika lingkungan kerja berpengaruh positif juga signifikan terhadap keterikatan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka keterikatan kerja karyawan semakin meningkat.

Melalui kondisi kerja yang baik, karyawan akan bekerja dengan maksimal, bekerja dengan giat juga antusias serta melekat pada pekerjaannya.