

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN TVRI STASIUN
KALIMANTAN TIMUR**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Yona A'innuha Maknalia Putri

1911102431449

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS JUGA POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2023

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Keterikatan Kerja Pada Karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Yona A'innuha Maknalia Putri

1911102431449

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS JUGA POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA
KARYAWAN TVRI STASIUN KALIMANTAN TIMUR**

Oleh:

**Yona A'innuha Maknalia Putri
1911102431449**

Samarinda, 22 Juni 2023

Telah disetujui oleh:
Pembimbing,



Dr. M. Risal, S.E., M.Si
NIDN. 0901027401

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap
Keterikatan Kerja Pada Karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Yona A'innuha Maknalia Putri
Nim : 1911102431449
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Vera Anitra, SE.,M.M
NIDN. 1104089001

()

Penguji II : Dr. M. Risal, S.E., M.Si
NIDN. 0901027401

()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen



Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Yona A'innuha Maknalia Putri

NIM : 1911102431449

Program Studi : S1 Manajemen

Email : 1911102431449@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dengan dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 26 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan



Yona A'innuha Maknalia Putri

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN TVRI STASIUN KALIMANTAN TIMUR

Yona A'innuha Maknalia Putri¹, M. Risal², Vera Anitra³

¹²³Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Email: 1911102431449@umkt.ac.id

ABSTRAK

Organisasi yang sukses memiliki kemampuan untuk berdiri juga bahkan bertumbuh di dunia bisnis. Persaingan bisnis yang berkembang saat ini ketergantungan pada bagaimana sumber daya manusia yang akan dikelola. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional juga Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur di kota Samarinda. Teknik pengumpulan data yang dipakai yakni kuesioner data yang merujuk dari jurnal-jurnal, buku maupun karya ilmiah yang akan dipakai untuk dijadikan pedoman penelitian. Untuk populasi yang dipakai yakni sebanyak 65 responden. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan dengan software SmartPLS 4.0. SmartPLS 4.0 yaitu model persamaan struktural (SEM) yang disertai komponen maupun varian (variance) yang tidak berdasarkan pada banyak asumsi. Hasil penelitian memperlihatkan jika, kepemimpinan transformasional juga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan TVRI.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Successful organizations have the ability to stand and even grow in the business world. The growing business competition today depends on how human resources will be managed. This study aims to analyze the Influence of Transformational Leadership and Work Environment on Work Engagement of TVRI East Kalimantan Station Employees in Samarinda City. The data collection technique used is a data questionnaire referring to journals, books and scientific works that will be used as research guidelines. The population used is 65 respondents. This study uses a quantitative approach with data analysis using SmartPLS 4.0 software. SmartPLS 4.0 is a structural equation model (SEM) accompanied by components and variants that are not based on many assumptions. The results of the study show that transformational leadership and the work environment have a significant positive effect on work engagement of TVRI employees.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Engagement, Work Environment

1. PENDAHULUAN

Aset penting yang ditegaskan oleh pengelola uang dalam menjaga bisnis yakni delegasi. Afiliasi yang efektif bisa bertahan dalam desain ulang juga bahkan memenuhi dunia bisnis. Setiap pemimpin pasti memiliki strategi untuk mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, setiap pemimpin berasumsi bahwa karyawan akan memiliki perasaan keterikatan akan pekerjaannya. Rasa terikatnya karyawan biasanya bisa diartikan sebagai tingkat komitmen juga identifikasi seseorang terhadap organisasi juga nilai-nilainya. Saat seorang karyawan punya rasa terikat pada perusahaan tempat mereka bekerja, mereka akan sadar tentang tanggung jawab dalam misi bisnis mereka juga menginspirasi rekan kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yakni komponen penting dari organisasi juga tenaga kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan diharapkan bisa memanfaatkan kreativitas karyawan melalui pengembangan, inovasi karyawan, juga sarana lainnya.

Kepemimpinan transformasional yakni semacam organisasi yang bisa mendorong delegasi untuk bekerja lebih keras juga mencapai tujuan progresif sambil meningkatkan tingkat kebutuhan mereka (Adiwantari et al., 2019). Widodo et al. (2021) Mengatakan Kepemimpinan transformasional bisa menjadi kemungkinan bagi para eksekutif dengan menggunakan beberapa komponen untuk melibatkan asosiasi untuk mencapai efisiensi yang lebih menonjol daripada yang diduga baru-baru ini. Setiap afiliasi maupun asosiasi membutuhkan perintis. Pelopor harus bisa melindungi pekerjaannya sehingga kolaborasi yang baik terjalin, perintis maupun perintis hierarkis juga harus bisa berdiri teguh pada keseimbangan dalam konstruksi progresif dengan semua kehormatan juga tanggung jawab yang terkait dengan visi juga misi organisasi untuk mencapai tujuan. (Astuti & Iverizkinawati, 2018) Menyatakan pertumbuhan organisasi juga penggunaan teknologi yang semakin canggih menyebabkan banyak perubahan juga hari kerja yang semakin panjang bagi karyawan, sehingga diperlukan kepemimpinan yang baik agar setiap orang bisa bekerja secara efektif.

Selain kepemimpinan transformasional, wilayah sekitar kerja yang nyaman, aman, dan dilengkapi fasilitas penunjang yang memadai berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan (Antony, 2019) Menyatakan keadaan sekitar kerja baik fisik juga non fisik yang mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya serta suasana yang dialami karyawan di tempat kerja yang bisa mempengaruhi keterikatan pekerja terhadap organisasi. Kepemimpinan juga lingkungan kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan di dalam suatu organisasi. Saat bekerja di lingkungan yang nyaman, seseorang bisa dengan mudah melakukan berbagai tugas terkait pekerjaan yang bisa mempertahankan fasilitas yang dijalankan juga sebuah perusahaan maupun lembaga. Rasa keterikatan yakni jenis komitmen tertentu, kesetiaan, kemauan untuk berkontribusi, memiliki loyalitas, juga memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaan juga perusahaan seseorang. Karena ketika seseorang memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap pekerjaan maupun perusahaannya, maka akan meningkatkan loyalitasnya juga bahkan kinerja kepada perusahaan. Oleh karena itu, keterikatan karyawan bisa diartikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan terikat erat dengan tujuan perusahaannya, baik secara fisik, mental, maupun emosional (Winowoda, 2018).

TVRI Kalimantan Timur merupakan stasiun televisi publik daerah punya LPP Televisi Republik Indonesia yang membantu daerah Kalimantan Timur. Di TVRI Stasiun Kalimantan Timur terdapat berbagai persoalan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, salah satunya yaitu dengan memiliki sebuah pemimpin yang tepat umumnya berdampak pada perwujudan tujuan organisasi. Suatu perusahaan pastinya selalu mengharapkan keadaan lingkungan yang nyaman untuk setiap jenjang kerja karyawannya meningkat. Untuk memperoleh hal itu, perusahaan tentunya menyediakan pemimpin dengan kriteria baik dan dapat diandalkan pada semua karyawannya agar bisa memperoleh prestasi kerja dan menumbuhkan produktivitas. Seorang pemimpin bukan perihal orang yang mempunyai kedudukan penting dalam wadah organisasi namun seseorang yang mempunyai jiwa pemimpin. Permasalahan yang kerap terjadi pada karyawan TVRI disebabkan masih terdapat karyawan yang kurang memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan menyebabkan kegiatan peliputan, siaran serta jadwal penyiaran mengalami sedikit keterlambatan. Penelitian ini dilakukan demi menelaah dan memperlihatkan dampak positif kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja pada keterikatan kerja.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur di Jl. Ery Suparjan No.1 Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur 75119. Jenis penelitian yang dipakai yakni pendekatan kuantitatif. (sugiyono, 2017) memutuskan jika populasi yakni istilah yang luas untuk sekelompok objek maupun subjek yang memiliki kuantitas juga ciri khusus yang menjadi penentu bagi peneliti agar dipelajari juga akan diambil kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya yakni karyawan yang bekerja di TVRI Stasiun Kalimantan Timur dengan jumlah populasi 182 orang. Pada penelitian ini penulis memperkecil populasi yakni total semua karyawan sejumlah 182 orang dengan perhitungan ukuran sampel yang digunakan dengan memakai teknik Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N = 182 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka jumlah sampel yang dipakai didalam penelitian ini yaitu sebanyak

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{182}{1 + 182(10)^2} = 64,53$$

Hasil dari populasi adalah 64,53 dan di bulatkan menjadi 65. Jadi dari perhitungan diatas, agar dapat melihat besar kecilnya sampel dengan tingkat kesalahan 10% yakni sejumlah 65 karyawan.

2.2 Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional juga indikator penelitian ini bisa dijelaskan sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan Transformasional (X2)	1. Karismatik	Skala <i>Likert</i>
	2. Stimulasi intelektual.	
	3. Perhatian juga kepedulianterhadap setiap individu pengikutnya.	
	4. Saat berkomunikasi melalui penggunaan simbol tidak hanyakata-kata.	
	5. Meningkatkan kapasitas para pengikutnya agar bisa mandiri.	
	6. Lebih banyak memberikancontoh.	
	Iqbal (2021)	
	Lingkungan kerja fisik:	
	1. Pengaturan cahaya	
	2. Sirkulasi ruang kerja	
	3. Tata letak ruang	

Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Dekorasi 5. Keramaian 6. Fasilitas <p>Lingkungan Kerja Non Fisik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relasi dengan pimpinan 2. Relasi sesama rekan kerja 	Skala <i>Likert</i>
Keterikatan Kerja (Y)	<p style="text-align: center;">Sedarmayanti (2017)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Kepemimpinan 3. Tim juga hubungan rekan kerja <p style="text-align: center;">Wahyu & Setiawan (2017)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Pelatihan juga pengembangan karir 5. Kompensasi 6. Kebijakan juga prosedur organisasi 7. Kesejahteraan kerja 	Skala <i>Likert</i>

Sumber: diolah, 2023

2.3 Teknik Pengambilan Data

Metode penumpukan data di penelitian ini dilaksanakan dengan membagikan kuesioner. Skala yang dipakai dalam pengukuran adalah 1-4, sangat tidak setuju, sangat setuju. Dengan mengukur tanggapan dari responden, kelulusan survei dinilai dengan menggunakan metode skala Likert.

Instrumen didalam penelitian ini memakai skala likert dengan pertanyaan ketentuan skala likert dengan bobot:

Sangat Setuju (SS)	= 4
Setuju (S)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

2.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini memakai metode analisis data dengan SmartPLS 4, sebuah software untuk *Structural Equation Modeling* (SEM) yang disertai komponen atau varian yang tidak membutuhkan banyak asumsi. PLS memudahkan pemaparan relasi antar variabel dan memungkinkan analisis dalam satu pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel. Partial Least Square dipilih sebab penelitian ini melibatkan variabel laten yang diukur melalui indikatornya, memungkinkan analisis yang lebih mendalam (Husein, 2015).

Menurut Husein (2015) Pengujian model pengukuran (outer model) dipakai agar memastikan hubungan antara variabel awal juga variabel selanjutnya; pengujian ini terdiri dari convergent validity, discriminant validity, juga reliabilitas.

1. Analisa *outer model*

- a) Convergent validity yakni nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diinginkan $> 0,7$.
- b) *Discriminant validity* merujuk pada nilai cross loading factor yang menetapkan apakah konstruk mempunyai diskriminan yang selaras. Metode ini dikerjakan dengan melakukan perbandingan nilai konstruk yang diinginkan harus lebih besar daripada nilai konstruk lainnya.
- c) *Composite reliability* adalah ukuran di mana jika nilai reliabilitas lebih dari 0,7, maka konstruk tersebut dianggap mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- d) *Average Variance Extracted (AVE)* yakni rata-rata varian yang minimal sebesar 0,5.
- e) *Cronbach alpha* yakni perhitungan untuk mengkonfirmasi hasil composite reliability dengan nilai minimum sebesar 0,6.

2. Analisa *inner model*

a) R Square

Koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Sarwono & Narimawati (2015), nilai R Square dibagi menjadi 3 kategori: 0,67 dianggap substantial, 0,33 moderat, dan

0,19 lemah.

b) *Effect size (F square)*

Bertujuan untuk menilai kualitas model. Chin (1998) membagi nilai F Square menjadi beragam tingkat: 0,02 mempunyai dampak kecil, 0,15 moderat, dan 0,35 besar pada level struktural.

c) *Path Coefficient*

Path coefficient digunakan untuk mengukur pengaruh parsial antara variabel, menunjukkan arah hubungan yang bisa positif atau negatif, dengan kisaran nilai antara -1 hingga 1.

3. Pengujian hipotesis

a) *Bootstrapping*

Untuk menilai pengaruh antar korelasi, metode bootstrapping harus diterapkan. Prosedur ini memakai semua sampel asli untuk resampling. Imam (2014) merekomendasikan 5000 sampel bootstrap, asalkan jumlahnya melebihi sampel asli. Tetapi, lebih dari satu ahli lain menyarankan 200 hingga 1000 sampel telah cukup untuk memperbaiki standar error estimasi PLS (Imam, 2014). Dalam resampling bootstrap, nilai signifikansi yang dipakai (two-tailed) adalah t-values sebesar 1,65 (signifikansi 10%), 1,96 (signifikansi 5%), dan 2,58 (signifikansi 1%).

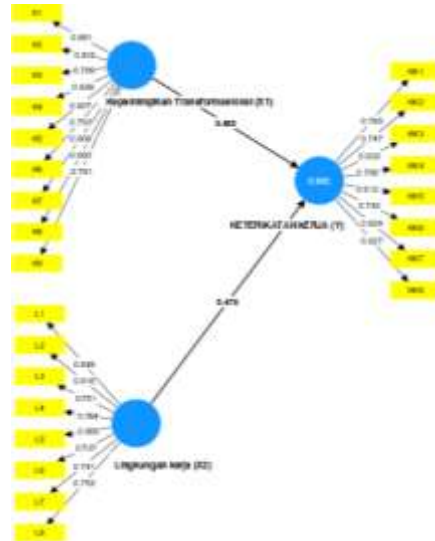
b) Hasil analisis pengujian hipotesis

Sesudah menentukan inner model, langkah selanjutnya yakni mengevaluasi hubungan antara struktur yang lebih tua, misalnya yang dihipotesiskan pada penelitian ini. Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilaksanakan dengan mengamati T-Statistics juga P-Values. Hipotesis ditetapkan benar jika T-Statistics > 1,96 juga P-Values 0,05. (Hussein, 2015)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Pengukuran data pada uji model pengukuran menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Pengujian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang isinya hubungan antara instrumen Kepemimpinan yang mengalami perubahan (X1) dan instrument Lingkungan Kerja (X2) dengan sangkut paut Kerja (Y). Skema model PLS dengan *outer model* ditangkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Hasil Uji Model Pengukuran *Outer Model*

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity termasuk ke dalam pengujian validitas data yang digunakan pada penelitian. Hasil analisis nilai *outer loading* dari setiap indikator disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Hasil Analisis Nilai *Outer Loading*

	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Keterikatan Kerja (Y)
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		
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	
Y1		0.765
Y2		0.747
Y3		0.832
Y4		0.756
Y5		0.812
Y6		0.742
Y7		0.824
Y8		0.827

Suatu data dapat dinyatakan memenuhi nilai dari *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* lebih daripada 0,7.

2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan adalah model yang dianggap baik ketika setiap nilai loading agar setiap indikator dari variabel laten mempunyai nilai loading tertinggi dengan nilai loading lainnya dari variabel laten lainnya. Hasil pemeriksaan *Discriminant Validity* adalah sebagai berikut:

Tabel 2 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

Selaras dengan tabel di atas dapat dikatakan jika penanda dengan loading factor tertinggi memiliki konstruksya sendiri dan tidak terdapat pada konstruk yang lain, berarti semua indikator tersebut layak untuk menghitung konstruksya sendiri. Dalam hal ini, tidak ada indikator yang ditemukan dalam kasus ini, yang dikeluarkan dari model.

3. *Composite Reability*

Hasil analisis data dari *composite reability* pada penelitian disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 3 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

Indikator dapat dikatakan telah terdistribusi secara *reliable* jika angka menunjukkan nilai diatas 0,7. Dari uraian yang ada didapatkan disimpulkan jika indikator kepemimpinan transformasional (X1), indikator zona kerja (X2), dan indikator keterikatan kerja (Y) telah memiliki reabilitas yang baik dan sudah selaras pada ketentuan nilai minimum yang diinginkan.

4. *Average Variance Extracted (AVE)*

Hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)* disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Analisis Data *Average Variance Extracted (AVE)*

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

Average Variance Extracted (AVE) merupakan rata-rata varian yang seminima mungkin senilai 0,5. Jika nilai yang didapatkan lebih rendah daripada 0,5 maka data terindikasi terdapat permasalahan sehingga perlu dilakukan modifikasi. Sehingga dapat disimpulkan dari ketiga variable yang dihasilkan bahwa penunjuk kepemimpinan perubahan (X1), variable lingkungan kerja (X2), serta variable keterikatan kerja (Y) telah terdistribusi dengan valid dan tidak mengalami permasalahan pada model yang diuji.

5. *Cronbach alpha*

Perolehan analisis dari *cronbach's alpha* dituangkan pada Tabel ini.

Tabel 5 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

Alpha Cronbach juga dikenal sebagai ukuran batas bawah nilai reliabilitas indikator. Indikator dapat disebut reliabel jika indikator yang didapatkan lebih besar dari 0,6. Dengan ini bisa disimpulkan jika penanda kepemimpinan transformasional (X1), penanda zona kerja (X2) dan penanda komitmen (Y) mempunyai nilai diatas 0,60, yang bisa disebut jika semua variabel mempunyai skor keterjaminan yang bagus serta berada dalam batas skor harapan minimum.

3.2 Model Struktural atau *Inner Model*

1. *R-square*

Hasil analisis data *R-square* pada penelitian tersaji pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Hasil Analisis Data *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Keterikatan Kerja (Y)	0.892

Tes R-squared dibagi menjadi tiga estimasi yaitu kelas kuat sebesar 0,75, kelas sedang sebesar 0,50, dan kelas lemah sebesar 0,25. Dari tabel di atas terlihat nilai R-squared sebesar 0,892. Nilai tersebut termasuk kategori kuat karena angkanya lebih besar dari 0,75. Dengan demikian

dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap work engagement sebesar 0,892.

2. *Effect Size (F Square)*

Hasil analisis *f square* disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 7 Hasil Analisis *F square (Effect Size)*

Variabel	<i>F square</i>
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.319
Lingkungan Kerja (X2) Keterikatan Kerja (Y)	0.301

Sesuai data dari Tabel diatas, dapat disimpulkan jika variable kepemimpinan yang berubah (X1) menunjukkan angka F square sebesar 0,319 sedangkan variable zona kerja (X2) menunjukkan angka F square sebesar 0,301. Sesuai dengan pedoman penentuan hasil analisis F square menurut Cohagen (1988), dapat diatakan jika kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai dampak jengang sedang dari ketergantungan kerja (Y).

3. *Path* Hasil analisis data dari *path coefficient* disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 8 Hasil Analisis Data *Path Coefficien*

	Kepemimpinan Transformasional	Lingkungan Kerja	Keterikatan Kerja
Kepemimpinan Transformasional (X1)			0.488
Lingkungan Kerja (X2) Keterikatan Kerja (Y)			0.475

Path coefficient bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari hasil data penelitian dengan menunjukkan arah hubungan variable. Terdapat dua arah antar variable yaitu arah positif atau arah negatif. *Path coefficient* memiliki rentang angka antara -1 hingga 1. Berdasarkan Tabel diatas, kepemimpinan transformasional dan variable lingkungan kerja sama sama memiliki arah positif pada hasil *path coefficient*

3.3 Pengujian Hipotesis

1. Hasil *bootstrapping*

Tujuan analisis bootstrapping yakni agar menentukan tingkat relevan hasil data, apakah berpengaruh parsial atau tidak. Nilai P yang menunjukkan angka kurang dari 0,05 menampakkan jika H_a dapat diterima dan H_0 ditolak, maknanya bahwa variabel eksogen dapat berpengaruh signifikan. Nilai P dengan angka lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, maksudnya variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan. Perolehan inisialisasi dibuktikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 9 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

Berdasarkan data pada tabel di atas bisa diartikan jika potensi dampak kepemimpinan transformasional pada work engagement konsisten dengan nilai asli sample seniai 0,488 dan nilai t-statistik senilai 3,379. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 ($3,373 > 1,96$) membuktikan jika data tersebut dianggap signifikan. Nilai p menunjukkan bahwa angka 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,0001,96$), dengan makna data dianggap signifikan. Nilai p menunjukkan bahwa angka 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari sini bisa diringkas jika H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti variabel eksogen berdampak signifikan.

2. Analisis Pengujian Hipotesis

penelitian ini pengujian hipotesis dilaksanakan dengan memantau T-Statistics dan P-Values. Hipotesis diputuskan benar jika T-Statistics $> 1,96$ dan P-Values 0,05. (Hussein, 2015). Hasil analisis pengujian hipotesis ditampilkan pada Tabel 9 di bawah ini.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path		t- statistic t	t-table	Keterangan
	dari-	ke-			
H1	X1	Y	3,779	1,96	Hipotesis diterima
H2	X2	Y	3,504	1,96	Hipotesis diterima

H1 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek positif yang nyata pada keterlibatan di tempat kerja.

Dengan uji hipotesis dapat diambil kesimpulan dari hasil sementara bahwa variabel turnover manajerial berpengaruh terhadap hubungan kerja yaitu H dengan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari nilai t-tabel ($0,000 < 0,05$). Dari sini dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada ketergantungan kerja diterima. Hasil penelitian ini selaras pada penelitian Kholifah & Fadli (2022) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap work engagement karena pemimpin mendukung motivasi emosional, meningkatkan kepercayaan diri bawahan, menanamkan rasa tenang dalam bekerja, dan selalu mampu mendukung mereka. Dengan tindakan tersebut, dimungkinkan untuk mendapatkan hasil yang baik dari bawahan yang melakukan yang terbaik untuk menerima perolehan yang maksimal, sehingga karyawan terikat secara emosional dengan tempat kerja.

H2 menetapkan bahwa jika area kerja berpengaruh positif dengan cepat pada ketergantungan kerja

Berdasarkan uji hipotesis terlihat bahwa variabel area kerja berdampak secara khusus pada work engagement berdasarkan hasil startup yaitu H. dengan p-value 0,000 yang lebih kecil dari nilai t-tabel ($0,000 < 0,05$). Dari sini dapat disimpulkan bahwa H1 yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak positif pada keterikatan kerja disambut dengan baik. Hasil penelitian ini berdasarkan pendapat Robianto et al, (2020) dimana ia menemukan jika area kerja berdampak positif dan tampak pada prestasi kerja. Itu berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin terlibat karyawan tersebut. Berkat kondisi kerja yang baik, para karyawan bekerja dengan optimal, tekun dan antusias serta bertahan pada pekerjaannya.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, bisa diberi beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Kerja (Y) pada karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Artinya kepemimpinan

transformasional bisa menambah keterikatan kerja. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula keterikatan kerja.

2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja (Y) pada karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Artinya lingkungan kerja yang baik juga nyaman bisa menjadi patokan bagi karyawan untuk terikat dalam pekerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Buleleng. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Antony, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Di Batam*. 2(1), 96–107.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Stuctural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum.
- Husein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Sibatik Journal*, 1(10), 2301–2318.
- Robianto, F., Masdupi, E., & Syahrizal. (2020). The Effect of Career Development , Compensation , Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 124, 737–748.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Mejuga. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Rosminah. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–12.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial LEast Square SEM (PLS_SEM)*. ANDI.
- sugiyono. (2017). Metode penelitian Wahyu, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tirta Rejeki dewata. *AGORA*, 5(1), 121–131.
- kuantitatif kualitatif dan r&d. In *Bandung Alf*.
- Wahyu, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tirta Rejeki dewata. *AGORA*, 5(1), 121–131.
- Widodo, D., Wijastuti, S., & Darmaningrum, K. (2021). Pengaruh kepemimpinan

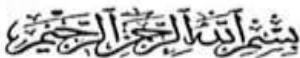
transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepercayaan organisasional dan komitmen afektif di PT arpeni pratama ocean line tbk. Cabang Jepara. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 238–248.

Winowoda, D. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di hotel grand inna Malioboro Yogyakarta. *Director*, 15(29).



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarokatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. M. Risal, S.E., M.Si
NIDN : 0901027401
Nama : Yona A'innuha Maknalia Putri
NIM : 1911102431449
Fakultas : Ekonomi Bisnis Dan Politik
Program Studi : SI Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur" telah di submit pada Jurnal Ekono Insentif 25 Juli pada tahun 2023 (<https://jurnal.ildikti4.or.id/index.php/jurnalekono/submission/wizard/2?submissionId=1118#>)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarokatuh

Mahasiswa

Yona A'innuha Maknalia Putri
NIM. 1911102431449

Samarinda, 25 Juli 2023
Pembimbing

Dr. M. Risal, S.E., M.Si
NIDN. 0901027401

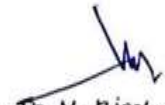
**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

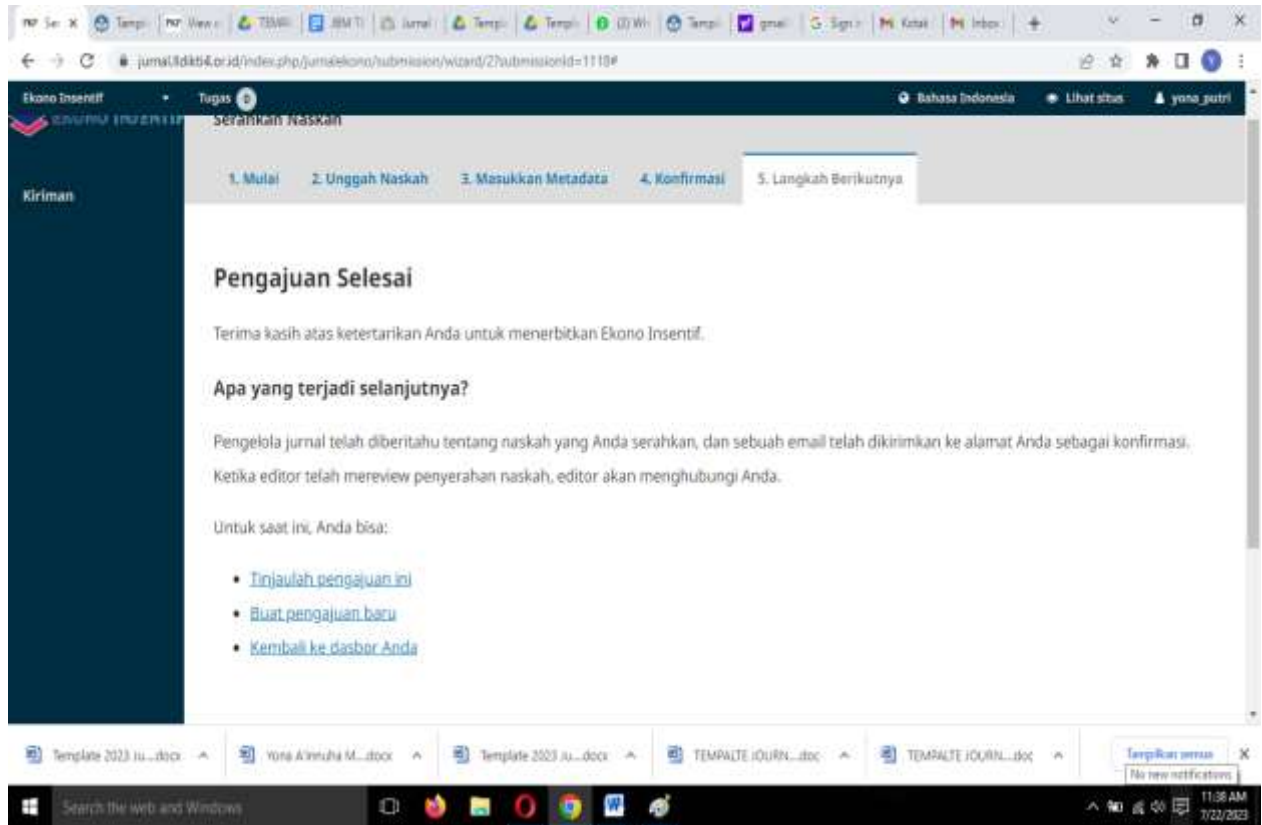
Nama Mahasiswa : Yona A'innuha Maknalia putri
 NIM : 1911102431449
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : Sabtu, 20 Februari 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja
pada Karyawan TVRI Kaltim

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	18/2	Penentuan judul pada skripsi	f
2	25/2	Bimbingan bab 1 bagian latar belakang	f
3	1/3	Bimbingan penyelesaian pada bab 1	f
4	4/3	Bimbingan bab 2	f
5	12/3	Bimbingan bab 3	f
6	1/4	Mengatur margin pada word di bab 1-3	f
7	5/4	Pengecekan ulang bab 1-3	f

8.	12/6	Perihal tentang penyebaran kuesioner penelitian dan olah data	↓
9.	16/6	Perbaiki gambar diagram Bab 4	↓
10.	21/6	Bab 4 pembahasan	↓

Samarinda, 22 Juni 2023
 Pembimbing,


 (Dr. M. Risal, S.E., M.Si...)



Yona A'innuha Maknalia Putri (Naskah Publikasi) (2).docx

by --

Submission date: 18-Aug-2024 07:50AM (UTC-0500)

Submission ID: 2433752970

File name: Yona_A_innuha_Maknalia_Putri_Naskah_Publikasi_2_.docx (207.46K)

Word count: 3606

Character count: 22713

Yona Ainnuha Maknalia Putri (Naskah Publikasi) (2).docx

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

22%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	8%
2	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	4%
3	Submitted to Universitas Komputer Indonesia Student Paper	2%
4	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
6	repository.stipjakarta.ac.id Internet Source	1%
7	j-innovative.org Internet Source	1%
8	Dwi Nasihatul Lailiyah, Sri Andriani. "Pengaruh Tax Morale, Tax knowledge dan E-Tax System dengan Sanksi Pajak sebagai Variabel Moderating terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi", Owner, 2023 Publication	1%