

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

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi 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**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi 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**

**SKRIPSI**

**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

## SKRIPSI

**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 15 Juli 2023 dan dinyatakan telah terpenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

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

(  )

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

(  )

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Drs. M. Farid Wajidi, M.M., Ph.D.  
NIDN. 0605056501

Ketua  
Program Studi Manajemen

Drs. M. Farid Wajidi, 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



METERAL TEMPEL  
CF675ALX312589259

Yona A'innuha Maknalia Putri

## ABSTRAK

Organisasi yang sukses memiliki kemampuan untuk berdiri juga bahkan bertumbuh di dunia bisnis. Persaingan bisnis yang berkembang saat ini bergantung 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 digunakan 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 menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan dengan software SmartPLS 4.0. SmartPLS 4.0 ialah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen maupun varian (*variance*) yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional juga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan TVRI.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja

## **ABSTRACT**

*Successful organizations have the ability to stand up and even grow in the business world. Today's developing business competition depends on how human resources will be managed. This study aims to analyze the effect of transformational leadership and work environment on work engagement among TVRI East Kalimantan station employees in Samarinda city. The data collection technique used is a data questionnaire that refers to journals, books or 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 component- or variance-based structural equation model (SEM) that is 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 among TVRI employees.*

***Keywords: Transformational Leadership, Employee Engagement, Work Environment***

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, juga taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL JUGA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN TVRI STASIUN KALIMANTAN TIMUR”** ini bisa terselesaikan pada waktu yang sudah direncanakan.

Diiringi dengan permohonan sholawat semoga secara umum mengalir sampai hari Muhammad SAW., dakwah terakhir zaman, akhir zaman para nabi yang membawa kesempurnaan ajaran tauhid juga keluhuran budi pekerti. Juga, semoga hadiah juga permohonan kepada Allah tumpah ke semua orang yang dicintainya, para wali, mushonnifin, peneliti, juga setiap kerabatnya yang sungguh-sungguh mencintai juga menjaga sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini yang paling umum, banyak orang yang sudah memberikan bantuan juga dukungan kepada saya. Sebagai luapan penghargaan, saya mungkin ingin mengambil langkah untuk mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Dr. M. Risal, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing serta selaku dosen penguji 2 yang sudah memberikan bimbingan serta saran yang membantu penulis sehingga bisa terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Vera Anitra, SE.,M.M., selaku dosen penguji 1 yang sudah memberikan saran pada penulisan skripsi ini.



6. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Bisnis juga Politik Muhammadiyah Kalimantan Timur yang sudah memberikan jasa serta ilmunya kepada penulis.
7. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Hadi Setyo H. dan pintu surgaku Ibunda Purnawati. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang di berikan. Tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur, dan bahagia selalu.
8. Seluruh teman penulis juga teman sekelompok skripsi atas kerjasamanya menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur yang sudah membantu penelitian ini.
10. Yang terakhir untuk diri saya sendiri, yang sudah berjuang 4 tahun menjalani kuliah hingga tahap terakhir dan memutuskan untuk tidak menyerah walau sesulit apapun proses perkuliahan.

Kepada mereka semua, saya bisa mengucapkan terima kasih juga doa yang tulus, saya percaya bahwa semua yang sudah mereka berikan kepada saya akan dilindungi dengan tinta emas dalam catatan Roqib sebagai pertunjukan kasih sayang yang berharga. Aamiin,

Akhirnya dengan segala keterbatasan juga kekurangannya, rekomendasi ini saya persembahkan kepada siapa saja yang membutuhkannya. Saya benar-benar memiliki kepercayaan diri yang dikembangkan juga pemikiran berharga dari semua pertemuan untuk mengerjakan pekerjaan saya selanjutnya. Terimakasih  
*Billahittaufiq Wal Hidayah.*

Penulis

Yona A'innuha Maknalia Putri

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II.....	6
TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	6
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	6
B. Teori dan Kajian Pustaka .....	11
C. Perumusan Hipotesis .....	16
BAB III .....	17
METODE PENELITIAN.....	17
A. Lokasi Penelitian .....	17
B. Jenis Penelitian .....	17
C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel .....	17
D. Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	19
E. Jenis Sumber Data .....	21
F. Teknik Pengumpulan Data.....	22

G. Teknik Analisis Data .....	22
BAB IV .....	26
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	26
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	26
B. Deskripsi Data .....	27
C. Analisis Data .....	31
D. Pembahasan Hipotesis.....	47
BAB V.....	50
PENUTUP.....	50
A. Kesimpulan .....	50
B. Keterbatasan .....	50
C. Saran .....	51
LAMPIRAN.....	55

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	6
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai.....	18
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Pengukuran.....	20
Tabel 4.1 Hasil Analisis Nilai Outer Loading kepemimpinan transformasional...33	33
Tabel 4.2 Hasil Analisis Nilai Outer Loading lingkungan kerja.....	35
Tabel 4.3 Hasil Analisis Nilai Outer Loading keterikatan kerja.....	36
Tabel 4.4 Hasil Analisis Nilai Discriminant Validity .....	37
Tabel 4.5 Hasil Analisis Data Composite Reability .....	39
Tabel 4.6 Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE) .....	40
Tabel 4.7 Hasil Analisis Cronbach's Alpha .....	41
Tabel 4.8 Hasil Analisis Data R-Square.....	42
Tabel 4.9 Hasil Analisis F- square (Effect Size).....	43
Tabel 4.10 Hasil Analisis Data Path Coefficient .....	44
Tabel 4.11 Hasil Bootstrapping.....	45
Tabel 4.12 Hasil Analisis Pengujian Hipotesis.....	46

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	16
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin.....	28
Gambar 4.2 Diagram Usia .....	29
Gambar 4.3 Diagram Tingkat Pendidikan.....	30
Gambar 4.4 Diagram Lama Bekerja .....	31
Gambar 4.5 Hasil Uji Model Pengukuran Outer Model .....	32
Gambar 4.6 Diagram Hasil Bootstrapping .....	45

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 : Surat Izin atas Permohonan Penelitian .....	55
Lampiran 2 : Surat Tanggapan atas Permohonan Penelitian .....	56
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 4 : Data Penelitian.....	60
Lampiran 5 : Hasil Nilai Outer Loading .....	62
Lampiran 6 : Hasil Nilai Discriminant Validity.....	63
Lampiran 7 : Hasil Nilai Construct Reliability juga Validity .....	63
Lampiran 8 : Hasil Analisis R-Square .....	64
Lampiran 9 : Hasil Analisis F Square (Effect Size).....	64
Lampiran 10: Hasil Analisis Path Coefficient .....	64
Lampiran 11: Hasil Bootstrapping .....	65
Lampiran 12: Kartu bimbingan.....	66
Lampiran 13: Lembar Saran dan Perbaikan.....	68
Lampiran 14: Uji Plagiasi.....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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. Kontes bisnis pembuatan saat ini sangat bergantung pada bagaimana SDM dibuat. Untuk membuat budaya berjenjang beragam yang terbaik, SDM yang luar biasa juga akan digunakan untuk membentuk tenaga kerja yang lebih berharga. Tanggung jawab kerja yang digerakkan oleh delegasi kelompok yakni variabel penting untuk menangani pertunjukan karyanya juga selanjutnya asosiasi tempat dia bekerja. Salah satu komponen ini bisa muncul dari pelopor, perintis juga perlu mengetahui drive mereka. Drive disarankan sebagai keahlian untuk memberdayakan suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan, dukungan semacam ini sangat kuat dalam suatu organisasi. Untuk bisa mengenali satu hal dari yang lain, seorang perintis diharapkan bergerak ke arah pekerjaannya, sehingga keselarasan bisa dibuat.

Setiap pemimpin pasti memiliki strategi untuk mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, setiap pemimpin berasumsi bahwa karyawan akan memiliki perasaan keterikatan akan pekerjaannya. Keterikatan karyawan secara umum bisa diartikan sebagai tingkat komitmen juga identifikasi seseorang terhadap organisasi juga nilai-nilainya. Ketika seorang karyawan merasa terikat pada perusahaan tempat mereka bekerja, mereka akan menyadari tanggung jawab

dalam tujuan 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.

(Widodo *et al.*, 2021) 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, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan dilengkapi fasilitas penunjang yang memadai berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan (Antony, 2019) Menyatakan Lingkungan 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.

Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur maupun yang biasa disingkat LPP TVRI Kaltim maupun TVRI Kalimantan Timur yakni stasiun televisi publik daerah milik LPP Televisi Republik Indonesia yang melayani wilayah Kalimantan Timur. Di TVRI Stasiun Kalimantan Timur terdapat beberapa persoalan yang berkaitan dengan keterikatan kerja, salah satunya yakni memiliki hak atas kepala biasanya akan mempengaruhi para pengikutnya dengan tujuan yang pasti untuk mencapai tujuan yang sah. Komponen lain yang terkait dengan tanggung jawab kerja yakni lingkungan kerja. Setiap asosiasi pada umumnya membutuhkan keadaan lingkungan yang baik dengan tujuan agar pengenalan setiap delegasi meningkat. Oleh karena itu, asosiasi harus memberikan pemimpin yang bisa diandalkan kepada semua delegasi untuk mencapai hasil kerja biasa. Seorang perintis bukan hanya seseorang yang memiliki posisi penting di mata publik, tetapi juga memiliki jiwa sebagai perintis. Permasalahan yang sering terjadi pada agen TVRI yakni masih adanya tenaga ahli yang kurang memahami tugas yang diberikan oleh tenaga ahli sehingga pekerjaan terhenti juga menyebabkan tahap demi tahap persiapan, penyiaran juga jadwal siaran mengalami sedikit keterlambatan.

Komponen lain yang juga terkait dengan pelaksanaan delegasi yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja di Stasiun TVRI Kalimantan Timur yakni

variabel penting yang harus dipikirkan. Karena semakin nyaman keadaan lingkungan tempat kerja maka semakin mendorong semangat kerja para karyawan. Dalam hal ini TVRI Stasiun Kalimantan Timur yakni sebagai objek dalam penelitian, serta akan membahas hal-hal yang berkaitan dengan dengan gaya seorang pemimpin dalam sebuah lembaga juga lingkungan kerja yang berkaitan dengan karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

Sesuai pada uraian dan juga fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional juga Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur”

#### **B. Perumusan Masalah**

Selaras pada latar belakang yang digambarkan pada bagian sebelumnya, maka permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan pada TVRI Stasiun Kalimantan Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan pada TVRI Stasiun Kalimantan Timur?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah yang disebutkan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan agar :

1. Menganalisis juga membuktikan apakah kepemimpinan transformasional bisa memberikan pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja

2. Menganalisis juga membuktikan apakah lingkungan kerja bisa memberikan pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja

#### **D. Manfaat Penelitian**

Masalah ini penting untuk dieksplorasi, yang hasilnya diharapkan bisa memberikan data juga keuntungan bagi para perintis. Hasil tes ini diharapkan bisa memberikan pemahaman kepada para perintis dalam suatu perkumpulan maupun afiliasi juga memberikan motivasi kepada masyarakat. Investigasi ini harus memberikan tanggung jawab, misalnya.

##### 1. Manfaat Akademik

Peneliti mengharapkan dalam survei ini untuk memberikan panjugagan yang luas juga keinginan untuk memasukkan masalah moneter data, terutama dalam penyelidikan sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Praktis

Menambah pemahaman pada data penulis juga pakar, juga jelaskan kepada mereka tentang efek kritis yang ditimbulkan oleh kekuatan juga lingkungan kerja terhadap tanggung jawab pendelegasian.

##### 3. Manfaat Teoritis

Studi ini dengan semua akun yakni kewajiban yang sah untuk memperluas informasi, khususnya informasi yang terkait dengan efek penggerak terdepan juga lingkungan kerja pada tanggung jawab perwakilan.

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tercatat sebagai salinan cetak hipotesis ini bahwa peneliti mengikuti informasi dari penilaian masa lalu sebagai sesuatu untuk dipikirkan, untuk menyisakan beberapa informasi awal tentang spekulasi yang terkait dengan judul yang digunakan untuk proposisi pemeriksaan ini sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Juga Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Verawaty et al., (2021)	<i>The Impact of Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at the Department of Tourism, Youth, and Sports of Mentawai Islands Regency</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Gaya mengemudi sangat mempengaruhi kepuasan kerja.</li><li>2. Lingkungan kerja secara umum mempengaruhi kepuasan kerja.</li><li>3. Motivasi kerja berdampak pada kepuasan kerja.</li><li>4. Gaya mengemudi pada dasarnya mempengaruhi eksekusi.</li><li>5. Lingkungan kerja tidak sedikit pun mempengaruhi eksekusi,</li><li>6. Motivasi kerja secara fundamental berdampak pada eksekusi.</li><li>7. Kepuasan kerja secara umum mempengaruhi</li></ol>

---

			pelaksanaan.
			8. Gaya mengemudi umumnya berdampak pada pelaksanaan melalui kepuasan kerja,
			9. Lingkungan kerja tidak sedikit pun mempengaruhi pelaksanaan melalui kepuasan kerja,
			10. Motivasi kerja sama sekali mempengaruhi pelaksanaan melalui kepuasan kerja
2	<b>Kholifah &amp; Fadli (2022)</b>	Pengaruh Kepemimpinan transformasional Juga <i>Work Life Balance</i> Terhadap Keterikatan Kerja Juga Kinerja Karyawan	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan kemajuan jelas mempengaruhi eksekusi delegasi</li> <li>2. Keharmonisan antara latihan yang serius juga menyenangkan jelas mempengaruhi pelaksanaan delegasi</li> <li>3. Dorongan untuk maju juga kewajiban untuk bekerja memiliki hasil yang konstruktif</li> <li>4. Keharmonisan antara latihan yang menyenangkan juga serius serta tanggung jawab kerja memiliki hasil yang konstruktif</li> <li>5. Tanggung jawab kerja secara tegas mempengaruhi pelaksanaan delegasi</li> <li>6. Dorongan inventif, keseimbangan antara latihan serius juga menyenangkan, umumnya tanggung jawab kerja mempengaruhi eksekusi agen</li> </ol>

---

- 
- 3     **Wahyudi (2018)**     *The Influence Of Emotional Intelligence, Competence And Work Environment On Teacher Performance Of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta*     Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa:
1. Kemampuan untuk memahami orang pada tingkat yang lebih mendalam jelas berdampak pada eksekusi
  2. Kemampuan secara meyakinkan mempengaruhi eksekusi
  3. Lingkungan kerja jelas mempengaruhi eksekusi
- 4     **Sinambela & Lestari (2021)**     Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja juga Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerajinan Tangan Malang.     Hasil menunjukkan bahwa:
1. Dorong pengaruh pada eksekusi buruh.
  2. Lingkungan kerja mempengaruhi kegiatan penggambaran.
  3. Batas kerja juga mempengaruhi eksekusi delegasi
- 5     **Asmu'i et al., (2019)**     Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik juga Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu     Hasil penelitian menunjukkan bahwa:
1. Dorongan kemajuan pada tingkat yang sangat dasar memengaruhi eksekusi delegasi.
  2. Lingkungan Kerja Nyata umumnya mempengaruhi Eksekusi Spesialis.
  3. Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap Eksekusi Agen.
-

---

			4. Penggerak Bersejarah, Lingkungan Kerja Asli, juga Disiplin Kerja Bersama-sama Mempengaruhi Eksekusi Agen
<b>6</b>	<b>Mahayuni &amp; Dewi (2020)</b>	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Juga Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan	<p>Hasil menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan kemajuan mempengaruhi kualitas pekerja yang tak tergoyahkan</li> <li>2. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pengabdian tenaga kerja</li> <li>3. Motivasi secara keseluruhan berdampak pada kegigihan para pekerja</li> </ol>
<b>7</b>	<b>Antony (2019)</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Juga Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Di Batam	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja umumnya berdampak pada tanggung jawab buruh.</li> <li>2. Drive tidak sedikit pun mempengaruhi pendelegasian tanggung jawab.</li> <li>3. Kompensasi pada dasarnya mempengaruhi tanggung jawab agen.</li> <li>4. Kesiapan kerja secara umum berdampak pada pendelegasian tanggung jawab.</li> <li>5. Lingkungan kerja, kesiapan organisasi, keuangan juga pekerjaan bisa membangun tanggung jawab para buruh serabutan.</li> </ol>

---

8	<b>Rafia et al., (2020)</b>	<i>The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Engagement</i>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan penting mempengaruhi pelaksanaan misi, namun mempengaruhi kepuasan kerja juga tanggung jawab agen.</li> <li>2. Kepuasan pekerjaan juga tanggung jawab pendelegasian pada dasarnya berdampak pada eksekusi agen juga sebagai perantara efek yang optimal antara penggerak terdepan juga eksekusi delegasi..</li> </ol>
9	<b>Robianto et al., (2020)</b>	<i>The Effect of Career Development , Compensation , Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement</i>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kecakapan mempengaruhi tanggung jawab kerja</li> <li>2. Kompensasi mempengaruhi tanggung jawab kerja</li> <li>3. Lingkungan kerja berdampak pada tanggung jawab kerja</li> <li>4. Kepuasan pada dasarnya mempengaruhi tanggung jawab kerja</li> </ol>
10	<b>Prabowo &amp; Sibarani (2021)</b>	<i>The Effects of Company's Core Values, Transformational Leadership, Work Environment, And Compensation On Employee Engagement At PT Starinvestama' Employee</i>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan Penting, Lingkungan Kerja, juga Kompensasi secara mendasar mempengaruhi tanggung jawab kerja.</li> <li>2. Nilai inti pada hakekatnya mempengaruhi tanggung jawab kerja..</li> </ol>

Sumber : diolah, 2023



## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin transformasional akan menjadi pelopor yang mendorong sekutunya untuk mengesampingkan keuntungan mereka sendiri juga menyoroti kepentingan afiliasi juga bisa menanamkan karakteristik luar biasa pada pengikutnya.

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)

Pelopor imajinatif yakni seseorang yang menarik, juga memiliki banyak konsentrasi juga sistem untuk membantu asosiasi mencapai tujuannya. Perintis juga harus bisa membantu pameran di masa mendatang juga meningkatkan harapan saat ini tentang apa yang dibutuhkan. (Iqbal, 2021) Lebih detail, pelopor kemajuan memiliki kredit yang menyertainya:

- a. Mereka karismatik
- b. Mereka selalu mengadakan stimulasi intelektual. Dengan kata lain, mereka terus-menerus mendukung juga menginspirasi pengikutnya untuk mengenali berbagai masalah juga solusi untuk mereka.
- c. pemimpin yang transformasional mempunyai perhatian juga kepedulian pada setiap individu pengikutnya. Mereka membantu, mendorong, juga memperhatikan pengikut mereka agar bertindak juga melaksanakan hal yang terbaik bagi dirinya sendiri juga komunitasnya.

- d. Saat berkomunikasi dengan pengikutnya, biasanya melakukannya secara efektif melalui penggunaan simbol tidak hanya kata-kata.
- e. Mereka berusaha untuk menambah kapasitas para pengikutnya supaya dapat mandiri, tidak terus bergantung pada sang pemimpin.
- f. Para pemimpin transformasional lebih banyak memberikan teladan daripada banyak berbicara. Maksudnya, alih-alih memberikan banyak ucapan yang berapi-api tanpa melakukan tindakan nyata, ia menunjukkan sisi ketelajugaan kepada para pengikutnya dengan bekerja.

## 2. Lingkungan Kerja

Untuk membuat eksekusi delegasi, lingkungan kerja yakni komponen penting. Karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi agen dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan memperkuat pelaksanaan yang sah. Jika agen bisa menyelesaikan komitmennya dengan cara yang ideal, sehat, aman juga menawan, lingkungan kerja harus produktif.

Ronal & Hotlin (2019) mengungkapkan bahwa semua hal yang ada di sekitar seorang ahli ketika mereka bekerja, baik fisik maupun non fisik, maju maupun tidak maju, juga bisa mempengaruhi mereka juga pasangannya dikenal sebagai lingkungan kerja.

Setiap benda di ruang kerja, baik fisik (seperti ruangan, pencahayaan, juga benda lainnya) maupun non fisik (seperti hubungan kerja antar rekan satu tim), disinggung sebagai lingkungan kerja. (Rosminah, 2021)

Sedarmayanti (2017) menyatakan juga indikasi lingkungan kerja yakni

sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Pencahayaan

Pencahayaan yakni pemikiran penting dalam lingkungan kerja. Sebab dengan pencahayaan yang baik akan menolong dalam membereskan pekerjaan dengan lebih jelas.

2) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen yakni gas yang diinginkan oleh makhluk hidup agar bertahan hidup, terutama untuk siklus metabolisme. Udara di sekitar seharusnya kotor jika kadar oksigen di udara sudah berkurang juga sudah bercampur dengan gas maupun bau yang tidak bisa diandalkan untuk kesehatan tubuh.

3) Tata letak ruang

Konfigurasi area kerja yang baik juga akan mendukung terciptanya kenyamanan delegasi di lingkungan kerja

4) Dekorasi

Perbaiki berhubungan dengan rencana yang berbeda, selanjutnya perbaikan tidak hanya berhubungan dengan hasil akhir dari ruang kerja namun juga terkait dengan cara menyusun rencana, variasi rencana, peralatan, juga lain sebagainya. untuk bekerja.

5) Kebisingan

Pekerjaan memerlukan konsentrasi, sehingga keributan harus dijauhkan

supaya pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat sehingga efektivitas kerja bertambah.

#### 6) Fasilitas

Fasilitas otoritatif diperlukan oleh delegasi sebagai bantuan untuk membereskan pekerjaan di dalam asosiasi. Keterbukaan kantor kerja secara total, meski bukan hal baru, yakni salah satu siklus pendukung kelancaran proses kerja.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

##### 1) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan antara atasan juga bawahan maupun buruh harus dijaga dengan baik juga harus ada rasa hormat yang sama antara atasan juga bawahan, dengan rasa hormat yang sama akan dibuat antara semua orang.

##### 2) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekanan, khususnya hubungan dengan rekanan yang menyenangkan juga tanpa kepentingan yang wajar di antara rekanan. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi delegasi untuk berkompromi dalam afiliasi yakni gaya hubungan yang bersahabat juga koneksi. (Munardi *et al.*, 2021)

##### 3. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja bisa diartikan sebagai keadaan maupun perbuatan yang dilakukan oleh sesama karyawan yang merasakan keterikatan serta kemampuan seorang karyawan dalam memaksimalkan potensinya untuk memberikan hasil kerja yang sebaik mungkin bagi perusahaannya.

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)

Keterikatan kerja yakni keterampilan juga keadaan tertentu di mana seorang anggota organisasi merasa antusias, bersemangat, juga sadar akan apa yang sejugag dikerjakan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. (Parimita *et al.*, 2020)

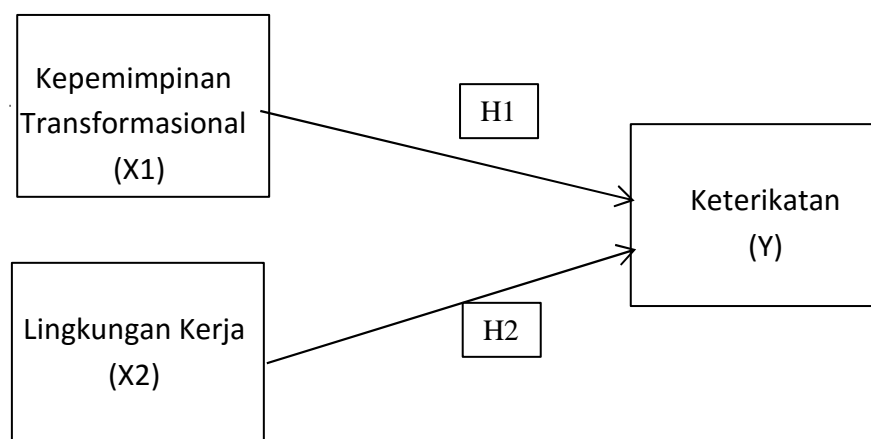
Menurut Wahyu & Setiawan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan:

- a. Lingkungan kerja
- b. Kepemimpinan
- c. Tim juga hubungan rekan kerja
- d. Pelatihan juga pengembangan karir
- e. Kompensasi
- f. Kebijakan juga prosedur organisasi
- g. Kesejahteraan kerja

## C. Perumusan Hipotesis

### 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan menganalisis tentang ketergantungan antara variabel-variabel terikat yang menjadi fokus penelitian ini. Mengenai variabel-variabel yang dipakai yakni kepemimpinan transformasional (X1) juga lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap keterikatan kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Sehingga akan dianalisis apakah kepemimpinan transformasional juga lingkungan kerja yang dialokasikan pada TVRI Stasiun Kalimantan Timur akan berpengaruh pada keterikatan kerja karyawan.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2. Perumusan Hipotesis

Dari kerangka pikir diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dikerjakan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur di Jl. Ery Suparjan No.1 Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur 75119.

#### **B. Jenis Penelitian**

Macam penelitian yang dipakai yakni pendekatan kuantitatif bisa diartikan sebagai metode yang melakukan pengumpulan data memakai instrument penelitian. Metode ini dinamakan dengan metode kuantitatif sebab data penelitian berupa angka juga analisis dengan memakai statistik.

#### **C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel**

##### **1. Populasi**

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. Dalam penelitian ini penulis memperkecil populasi yakni total semua karyawan sebanyak 182 orang dengan menghitung ukuran sampel yang digunakan dengan memakai teknik Slovin.

Untuk lebih jelas mengenai data jumlah karyawan pada TVRI Stasiun Kalimantan Timur bisa diamati pada tabel berikut.

**Tabel 3.1 Jumlah Pegawai di TVRI Stasiun Kalimantan Timur**

<b>Status Kepegawaian</b>	<b>Jumlah</b>
Pegawai Negeri Sipil	49
Calon Pegawai Negeri Sipil	6
Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil	10
PPPK	25
Tenaga Kontrak	67
Tenaga Harian Lepas (penyiar / kontribusi)	25
<b>Total</b>	<b>182</b>

Sumber : TVRI Stasiun Kalimantan Timur

## 2. Sampel

Sampel penelitian yakni bagian dari jumlah juga ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. (sugiyono, 2017) Sampel yang dipakai pada penelitian ini yakni sebanyak karyawan TVRI stasiun Kalimantan Timur. Jumlah sampel yang diambil sesuai rumus 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 dalam penelitian ini yakni sejumlah



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

Hasil dari populasi yakni 64,53 juga dibulatkan menjadi 65. Jadi dari perhitungan diatas, agar mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% yakni sejumlah 65 karyawan.

#### **D. Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel**

Pengertian operasional variabel yakni petunjuk untuk mengukur baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Dalam studi tertentu terdapat dua macam variabel yang dipakai pada penelitian ini yakni variabel independen juga dependen. Variabel independen yakni kepemimpinan transformasional juga lingkungan kerja. Sejalan dengan variabel dependen yakni keterikatan kerja. Definisi operasional juga indikator penelitian ini bisa dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan Transformasional yakni kepemimpinan yang bisa menginspirasi pengikutnya juga mengesampingkan kepentingan pribadi mereka juga mengutamakan kepentingan organisasi serta mampu menanamkan nilai-nilai baik pada pengikutnya. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

##### 2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja yakni faktor yang penting. Sebab lingkungan kerja berdampak langsung terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang pada akhirnya akan memaksimalkan kinerja organisasi tersebut. Dalam hal ini lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan keterikatan kerja

pada karyawan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

### 3. Keterikatan Karyawan (Y)

Keterikatan kerja bisa diartikan sebagai keadaan maupun perbuatan yang dilakukan oleh sesama karyawan yang merasakan keterikatan juga potensi seorang karyawan dalam memaksimalkan potensinya agar memberikan hasil kerja yang sebaik mungkin bagi perusahaannya. Saat mengerjakan tugasnya selaras dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya juga, dalam hal ini kepemimpinan transformasional juga lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan di TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

**Tabel 3.2 Variabel juga Indikator Pengukuran**

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

---

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

---

Sumber: diolah, 2023

### **E. Jenis Sumber Data**

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini yakni data primer juga data sekunder. Data Primer adalah data yang diambil dari *electronic* kuesioner dari *google form*. Artinya, data yang asalnya dari hasil penelitian bisa menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur. Kuesioner ialah metode pengumpulan data dengan memberikan sebuah pertanyaan juga pernyataan yang tertulis kepada responden agar dijawab. Sedangkan data sekunder ialah data yang merujuk dari jurnal-jurnal, buku maupun karya ilmiah yang akan dipakai untuk dijadikan pedoman penelitian. (sugiyono,

2017)

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dikerjakan dari distribusi kuesioner. Pengukuran dilakukan dengan skala interval 1 - 4, mencakup rentang dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penilaian respons dari peserta penelitian dilakukan dengan memakai skala Likert.

Instrumen dalam 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

#### **G. Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis memakai software SmartPLS 4. SmartPLS ialah model *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen maupun varian (variance) yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. PLS memberikan penjelasan relasi antar variabel serta mampu melaksanakan analisis-*analisis* dalam sekali pengujian. Tujuan PLS yakni bisa menolong peneliti agar menjelaskan ada maupun tidak hubungan antar variabel. Peneliti memakai Partial Least Square sebab penelitian ini yakni variabel laten yang bisa diukur dari indikatornya sehingga peneliti bisa menganalisis dengan perhitungan yang terperinci. (Hussein, 2015)

## 1. Analisa *outer model*

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.

a) *Convergent validity* yakni nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diinginkan  $> 0,7$ .

b) *Discriminant validity* yakni nilai cross loading faktor yang bermanfaat apakah konstruk mempunyai diskriminan yang pantas. Metodenya melalui perbandingan yakni nilai konstruk yang diinginkan harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.

c) *Composite reliability* yakni pengukuran jika nilai reliabilitas  $> 0,7$  maka nilai konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

d) *Average Variance Extracted (AVE)* yakni rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.

e) *Cronbach alpha* yakni perhitungan untuk membuktikan hasil composite reliability dimana besaran minimalnya yakni 0,6.

## 2. Analisa *inner model*

### a) *R Square*

Koefisien determinasi ada konstruk endogen. Menurut Sarwono juga Narimawati (2015) memaparkan bahwa ciri batasan nilai *R Square* ini terbagi ke dalam 3 kelompok yakni 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat; juga 0,19

sebagai lemah.

b) *Effect size (F square)*

Bertujuan agar mengetahui kebaikan model. Menurut Chin (1998), intervensi nilai *F square* terbagi ke dalam beberapa bagian yakni 0,02 mempunyai pengaruh kecil; 0,15 mempunyai pengaruh moderat; juga 0,35 mempunyai pengaruh besar pada level struktural (besar).

c) *Path Coefficient*

*Path coefficient* bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari hasil data penelitian dengan menunjukkan arah hubungan variabel. Terbagi dua arah antar variabel yakni arah positif maupun arah negatif. *Path coefficient* memiliki rentang angka antara -1 hingga 1.

3. Pengujian hipotesis

a) *Bootstrapping*

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar korelasi, perlu dilaksanakan tata cara *bootstrapping*. Tata cara *bootstrap* memakai semua sampel asli agar mengerjakan resampling kembali. (Imam, 2014) menyarankan number of *bootstrap samples* sebesar 5000 dengan catatan total tersebut harus lebih besar dari original sampel. Tetapi, lebih dari satu merekomendasikan number of *bootstrap samples* sebesar 200- 1000 sudah cukup untuk mengoreksi *standard error estimate* PLS (Imam, 2014). Dalam *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang dipakai (*two-tailed*) *t-values* sebesar 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%) juga 2.58 (*significance level* = 1%).

b) Hasil analisis pengujian hipotesis

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

## **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.

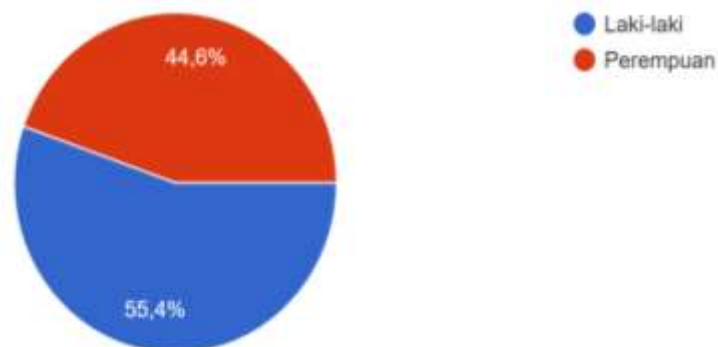
## **B. Deskripsi Data**

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:



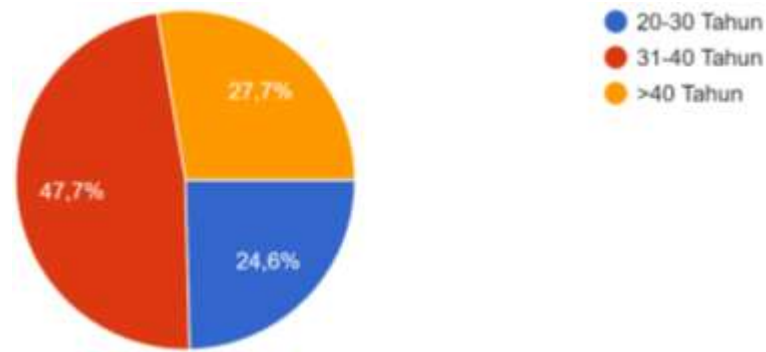
**Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin**

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:

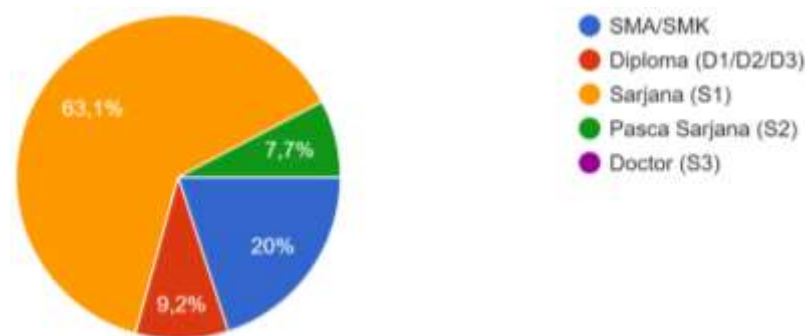


**Gambar 4.2 Diagram Usia**

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:

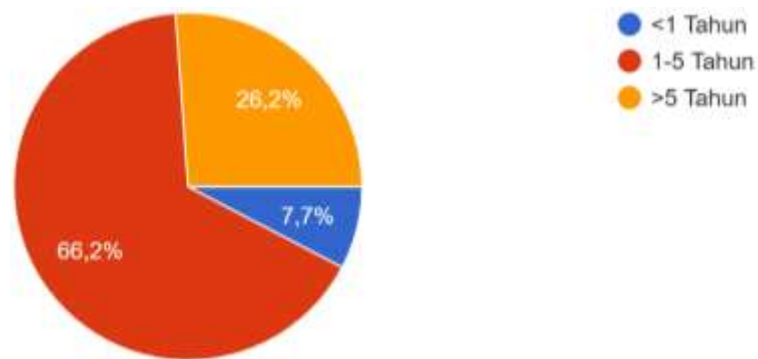


**Gambar 4.3 Diagram Tingkat Pendidikan**

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**

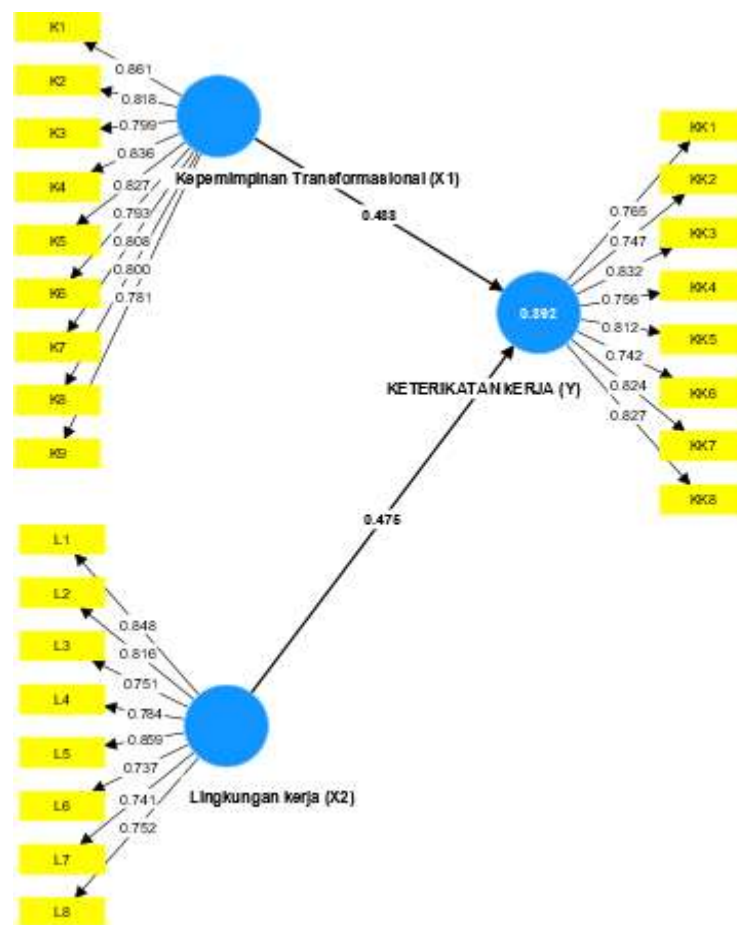
Berdasarkan data dari Gambar 4.4 diatas, bisa diketahui jika karakteristik responden dengan indikator lamanya bekerja dibagi ke dalam 3 bagian yakni lama bekerja dibawah 1 tahun, lama bekerja antara 1 tahun hingga 5 tahun, serta lama bekerja di atas 5 tahun. Responden dengan jumlah terbanyak yakni responden 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**

<b>Kode</b>	<b>Kepemimpinan Transformasional (X1)</b>
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**

<b>Kode</b>	<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>
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**

<b>Kode</b>	<b>Keterikatan Kerja (Y)</b>
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***

	<b>Kepemimpinan Transformasional (X1)</b>	<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	<b>Keterikatan Kerja (Y)</b>
X1.1	<b>0.861</b>	0.751	0.751

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

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***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reability</i></b>
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)**

<b>Variabel</b>	<b><i>Average Variance Extracted</i> (AVE)</b>
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***

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	
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***

<b>Variabel</b>	<b>R-Square</b>
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***

	<b>Kepemimpinan Transformasional</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Keterikatan Kerja</b>
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*

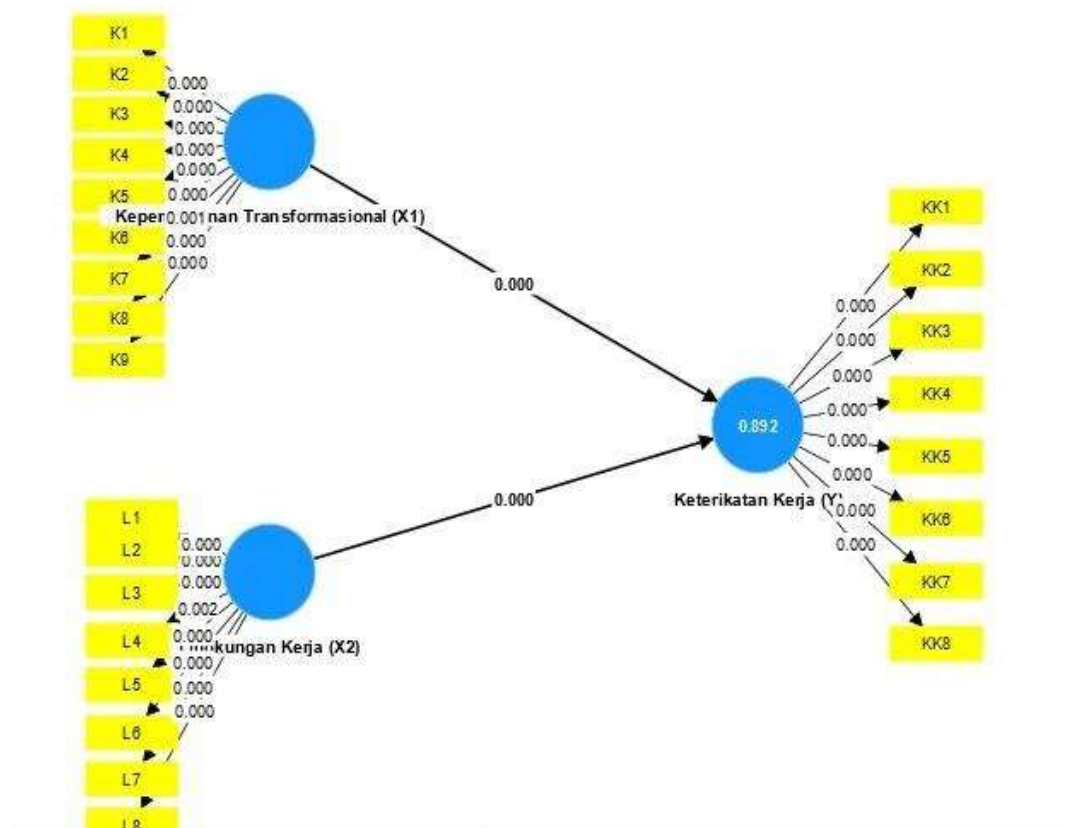
Analisis *bootstrapping* bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi dari hasil data apakah berpengaruh secara parsial maupun tidak. Nilai *p value* yang memperlihatkan angka lebih kecil daripada 0,05 mengindikasikan bahwa  $H_a$  bisa diterima juga  $H_0$  ditolak dimana memiliki artian bahwa variable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

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. 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.

#### **B. Keterbatasan**

Beberapa keterbatasan yang dialami pada penelitian ini antara lain:

1. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengalami hambatan juga kesulitan dalam mengumpulkan jawaban dari responden dikarenakan minimnya antusias dari responden dalam pengisian kuesioner.
2. Dalam proses pengumpulan data, pengisian kuesioner oleh responden dilakukan secara mandiri sehingga terbiasa kemungkinan hasil penilaian



yang diberikan oleh responden bersifat subjektif: ada yang menilai sangat tinggi ada juga yang menilai rendah dengan objektif yang sama.

### **C. Saran**

Sesuai penelitian yang sudah dikerjakan, diberikan beberapa saran yang bisa digunakan untuk penelitian setelahnya antara lain:

1. Peran kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja bagi karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur sangat penting sehingga perlu memperhatikan setiap indikator yang bisa menciptakan kepemimpinan transformasional.
2. Disarankan bagi karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur terhadap lingkungan kerja agar bisa mempertahankan kebersihan di setiap area tempat kerja karena ini bisa membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini disarankan agar karyawan bisa menjaga lingkungan kerja sehingga merasakan rasa keterikatan yang tinggi pada perusahaan.
3. Bagi para peneliti yang akan melaksanakan penelitian di TVRI Stasiun Kalimantan Timur diharapkan mampu membuat para responden tertarik mengisi kuesioner agar hasil keakuratan data yang diberikan pun bisa tercipta dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional juga kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Buleleng. *BISMA: Bisnis Juga Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Antony, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Juga Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Di Batam. 2(1), 96–107.
- Asmu'i, Kristiadi, & Ariffin, M. H. (2019). The Influence of Transformational Leadership, Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Regional Water Company (PDAM) Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis Juga Pembangunan*, 8(2), 24–37.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan juga Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Mejuga. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Stuctural Equation Modeling. *Lawrence Erlbaum*.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis juga Manajemen Menggunakan Partial Least Squares ( PLS ) dengan smartPLS 3 . 0*.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan transformasional Juga Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Juga Kinerja Karyawan. *Sibatik Journal*, 1(10), 2301–2318.
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Juga Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1696–1716.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(2), 336–346.
- Parimita, W., Farhan, R., & Sholikhah. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja juga keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di jakarta*. 789.
- Prabowo, A. G., & Sibarani, M. (2021). The Effects of Company's Core Values,

- Transformational Leadership, Work Environment, And Compensation On Employee Engagement At PT Starinvestama' Employee. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 2(1), 369–383.
- Rafia, R., Sudiro, A., & Sunaryo. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Engagement. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(5), 119–125.
- 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 juga Disertasi dengan Partial LEast Square SEM (PLS\_SEM)*. ANDI.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, juga Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Juga Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif kualitatif juga r&d. In *Bandung Alf*.
- Verawaty, Jonsa, & Pasaribu, T. (2021). The Impact of Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at the Department of Tourism, Youth, and Sports of Mentawai Islands Regency. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 546–561.
- Wahyu, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tirta Rejeki dewata. *AGORA*, 5(1), 121–131.
- Wahyudi. (2018). The Influence Of Emotional Intelligence, Competence And Work Environment On Teacher Performance Of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *Journal, Scientific*, 1(2), 211–220.
- Widodo, D., Wijastuti, S., & Darmaningrum, K. (2021). Pengaruh kepemimpinan

transformatif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepercayaan organisasional juga 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 juga kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Director*, 15(29).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Surat Izin atas Permohonan Penelitian



Nomor : 156/FEBP.1/D.2/C/2023 Samarinda, 20 Syawal 1444 H  
 Lampiran : - 11 Mei 2023 M  
 Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.  
 Pimpinan TVRI Kaltim  
 Jl. K.H. Wahid Hasyim, Sempaja Selatan, Samarinda Utara, 75243  
 Kota Samarinda, Kalimantan Timur  
 Di - Tempat

Assalamu'allaikum Wr. Wb

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Yona A'Innuha Maknalia Putri	SDM	1911102431449	VIII (Delapan)

Mahasiswa kami akan mengadakan penelitian pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Program Studi Manajemen.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

  
**Ihsan Susila, S.E., M.Si., Phd**  
 NIDN. 0620107201

## Lampiran 2 : Surat Tanggapan atas Permohonan Penelitian

**TVRI**

Nomor : 650 /II.8.7/TVRI/2023  
 Lampiran :  
 Perihal : Penerimaan Tempat Penelitian

Samarinda, 12 Mei 2023

Kepada Yth. :  
 Ketua Program Studi  
 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik  
 UMKT  
 di -  
 Samarinda

Dengan hormat,  
 Menindaklanjuti surat saudara nomor : 156 /FEBP.1/D.2/C/2023 tanggal 11 Mei 2023, perihal Izin Penelitian.


Adapun nama mahasiswa yang akan melakukan penelitian tersebut sebagai berikut :

Nama	: Yona A'Innuha Maknalia Putri
NIM	: 1911102431449
Semester	: 8 (delapan)
Program Studi	: Manajemen (SDM)
Judul Penelitian	: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai TVRI Stasiun Kalimantan Timur.

Pada prinsipnya pihak TVRI Stasiun Kalimantan Timur akan menerima mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan Penelitian.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

\_\_\_\_\_  
 Kepala PBJ Ahli Madya

  
 Irfani Muisi, SE., MM  
 6306041988032003

LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK  
 TELEVISI REPUBLIK INDONESIA  
 STASIUN KALIMANTAN TIMUR

Jl. Ery Suparjan No.1 Samarinda  
 Kalimantan Timur 75119  
 Indonesia

P. (0541) 737005,737227,  
 737893,736752  
 F. (0541) 737449

### Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

#### Kuesioner Penelitian (Pengaruh Kepemimpinan Transformasional juga Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur)

Responden yang terhormat,

Saya Yona A'innuha Maknalia Putri mahasiswa semester akhir pada Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Sehubungan dengan memenuhi persyaratan kelulusan sarjana Manajemen Sumber Daya Manusia, mahasiswa diwajibkan menghasilkan karya ilmiah berupa laporan penelitian. Dalam rangka hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

Jawaban Bapak/Ibu akan diperlakukan sesuai dengan standar profesionalitas serta etika penelitian. Oleh sebab itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu sekalian. Atas partisipasi juga ketersediaan waktu Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan Terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

**Yona A'innuha Maknalia Putri (1911102431449)**

#### Petunjuk Pengisian

Ada 4 alternatif jawaban, yakni :

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

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

#### Demografi Profil

- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Pasca Sarjana (S2)  
 Diploma (D1/D2/D3)  Doctor (S3)  
 Sarjana (S1)
- Usia :  20-30 Tahun  >40 Tahun  
 31-40 Tahun
- Jabatan :  
 Lama Bekerja :  <1 Tahun  >5 Tahun  
 1-5 Tahun

## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	PERTANYAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Pemimpin saya menunjukkan tujuan yang strategis juga inspiratif				
2	Pemimpin saya secara konsisten menghasilkan ide-ide baru untuk masa depan organisasi				
3	Pemimpin saya mampu mendorong karyawan untuk lebih aktif				
4	Pemimpin saya bisa bekerja sama untuk tujuan juga visi misi yang harus dicapai				
5	Pemimpin saya menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan juga menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan				
6	Pemimpin saya berusaha untuk meningkatkan kapasitas (kemampuan dalam bekerja) para karyawannya agar bisa mandiri juga tidak bergantung				
7	Pemimpin saya memimpin dengan "melakukan" bukan hanya sekedar "berbicara"				
8	Pemimpin saya bisa dijadikan acuan / panutan				
9	Pemimpin saya menunjukkan kepekaan terhadap kebutuhan juga perasaan anggota organisasi				

### 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Penerangan yang ada (sinar matahari juga listrik) diruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan				
2	Di setiap ruang kerja di kantor terbisa sirkulasi udara yang baik.				
3	Saya merasa nyaman dengan tata letak meja kerja, ventilasi, juga pencahayaan di tempat kerja				
4	Warna dinding pada ruangan kerja sangat				



	mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja				
5	Lingkungan kerja karyawan bebas juga tenang dari suara bising kendaraan				
6	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja				
7	Hubungan atasan juga bawahan saling menghargai juga memiliki rasa hormat				
8	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis				

### 3. Variabel Keterikatan Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya bisa bekerja dalam jangka waktu yang lama dikarenakan lingkungan saya nyaman				
2	Saya dengan senang hati menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan saya				
3	Setiap karyawan bekerja sama juga saling percaya terhadap anggota tim nya				
4	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya				
5	Latar belakang pendidikan yakni acuan pengembangan karir				
6	Besarnya gaji pokok yang saya terima susah sesuai dengan apa yang saya kerjakan				
7	Saya mampu memahami kebijakan juga prosedur yang sudah ditetapkan oleh kantor dengan baik				
8	Saya merasa kesejahteraan saya bisa dipenuhi oleh kantor				

Lampiran 4 : Data Penelitian

KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)									LINGKUNGAN KERJA (X2)								KETERIKATAN KERJA (Y)							
X1.1	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	

4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1

## Lampiran 5 : Hasil Nilai Outer Loading

Outer loadings - Matrix

20000 (02/07) Copy

	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Keterikatan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
K1	0.881		
K2	0.818		
K3	0.799		
K4	0.838		
K5	0.827		
K6	0.793		
K7	0.808		
K8	0.800		
K9	0.781		
KK1		0.765	
KK2		0.747	
KK3		0.832	
KK4		0.758	
KK5		0.812	
KK6		0.742	
KK7		0.824	
KK8		0.827	
L1			0.848
L2			0.816
L3			0.751
L4			0.784
L5			0.859
L6			0.737
L7			0.741
L8			0.752

Lampiran 6: *Discrimant Validity*

Discriminant validity - Cross loadings

	Kepemimpinan Transformatif	Keterikatan Kerja	Lingkungan Kerja
K1	0.861	0.751	0.751
K2	0.818	0.771	0.766
K3	0.799	0.710	0.712
K4	0.836	0.796	0.763
K5	0.827	0.791	0.756
K6	0.793	0.803	0.746
K7	0.808	0.748	0.789
K8	0.800	0.756	0.785
K9	0.781	0.642	0.703
KK1	0.668	0.765	0.690
KK2	0.699	0.747	0.679
KK3	0.756	0.832	0.781
KK4	0.708	0.756	0.697
KK5	0.775	0.812	0.768
KK6	0.694	0.742	0.675
KK7	0.766	0.824	0.776
KK8	0.777	0.827	0.769
L1	0.763	0.774	0.848
L2	0.785	0.778	0.816
L3	0.693	0.695	0.751
L4	0.690	0.700	0.784
L5	0.803	0.813	0.859
L6	0.693	0.686	0.737
L7	0.667	0.675	0.741
L8	0.722	0.700	0.752

## Lampiran 7 : Hasil Nilai Construct Reliability juga Validity

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.936	0.937	0.946	0.662
Keterikatan Kerja (Y)	0.913	0.915	0.929	0.622
Lingkungan Kerja (X2)	0.912	0.915	0.929	0.623

## Lampiran 8 : Hasil Analisis R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Keterikatan Kerja (Y)	0.892	0.889

## Lampiran 9 : Hasil Analisis F Square (Effect Size)

f-square - Matrix <span style="float: right;"><a href="#">Zoom</a> (82%) <input type="button" value="Copy to Excel"/> <input type="button" value="Copy to"/></span>			
	Kepemimpinan Transformatif (X1)	Keterikatan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
Kepemimpinan Transformatif (X1)		0.319	
Keterikatan Kerja (Y)			
Lingkungan Kerja (X2)		0.301	

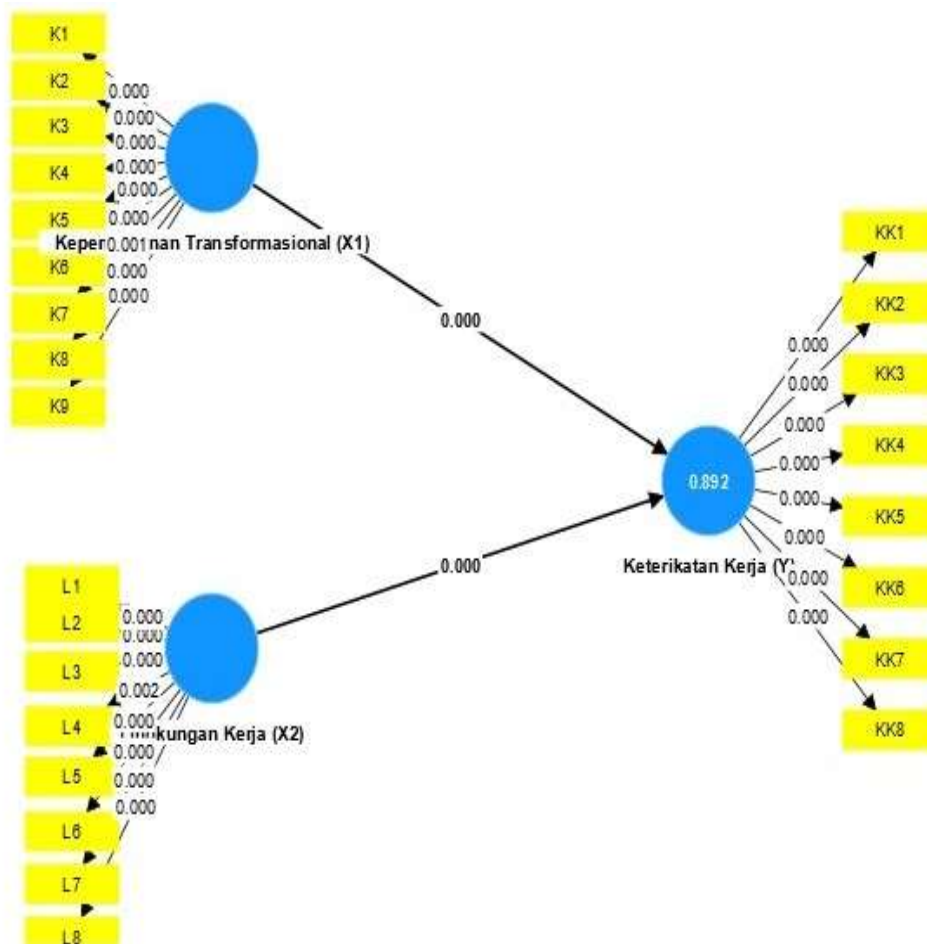
## Lampiran 10 : Hasil Analisis Path Coefficient

Path coefficients - Matrix <span style="float: right;"><a href="#">Zoom</a> (82%) <input type="button" value="Copy to Excel"/> <input type="button" value="Copy to"/></span>			
	Kepemimpinan Transformatif (X1)	Keterikatan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
Kepemimpinan Transformatif (X1)		0.488	
Keterikatan Kerja (Y)			
Lingkungan Kerja (X2)		0.475	

## Lampiran 11: Hasil Bootstrapping

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values 0.0001 (80%) Copy to Excel Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan Transformatif (X1) → Keterikatan Kerja (Y)	0.488	0.491	0.129	3.776	0.000
Lingkungan Kerja (X2) → Keterikatan Kerja (Y)	0.475	0.470	0.135	3.504	0.000



## Lampiran 12: Kartu Bimbingan

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

Nama Mahasiswa : Yona A'innuha Maknalia putri  
 NIM : 1911102131449  
 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

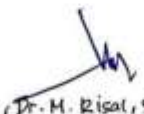
No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	18/2	Penentuan judul pada skripsi	f
2	25/2	Bimbingan bab 1 bagian latar belakang	f
3	1/3	Bimbingan penyelesaian pada bab 1	f
4	4/3	Bimbingan bab 2	f
5	12/3	Bimbingan bab 3	f
6	1/4	Mengatur margin pada word di bab 1-3	f
7	5/4	Pengecekan ulang bab 1-3	f



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

Samarinda, 22 Juni ..... 2023

Pembimbing,

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

## Lampiran 13 : Lembar saran dan perbaikan



**UMKT**  
Program Studi  
Manajemen  
Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp 0541-748511 Fax 0541-766832  
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>  
email [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)

Kalimantan Timur

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Nama: Yona A'innuha Maknalla Putri

NIM:1911102431449

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

1) Intisari/Abstract

2) I/Latar Belakang Masalah

3) II/Tinjauan Teori

4) III/Metode Penelitian

Menambahkan Convergent Validity  
- Cross loading

5) Saran dan Perbaikan Lain

Menjelaskan lebih detail hipotesisnya

Penguji.

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



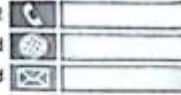
**UMKT**  
Program Studi  
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Nama: Yona A'innuha Maknalia Putri

NIM:1911102431449

Judul:

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

1) Intisari/Abstract

2) I/Latar Belakang Masalah

3) II/Tinjauan Teori

4) III/Metode Penelitian

5) Saran dan Perbaikan Lain

- 1.) Menambahkan Discriminant Validity (cross loading)
- 2.) Menambahkan Convergen Validity dipisah per - Indikator
- 3.) penyesuaian hipotesis

Penguji

(Vera Angra, SE.,M.M)

## Lampiran 14 : Uji Plagiasi

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

by Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

---

**Submission date:** 05-Feb-2024 09:54AM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2194289774

**File name:** Yona\_Ainnuha\_Maknalia\_Putri\_1911102431449.docx (1.03M)

**Word count:** 8251

**Character count:** 53819

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional juga Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan TVRI Stasiun Kalimantan Timur

### ORIGINALITY REPORT

<b>26%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>14%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repository.umsu.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repository.stei.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>dspace.uii.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>eprints.unpak.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>teknopedia.teknokrat.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>dspace.umkt.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Tarumanagara University</b> Student Paper	<b>1%</b>

Submitted to Universitas Respati Indonesia

9	Student Paper	1 %
10	core.ac.uk Internet Source	1 %
11	id.123dok.com Internet Source	1 %
12	Submitted to Korea National Open University Student Paper	<1 %
13	media.neliti.com Internet Source	<1 %
14	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
16	Hilda Fitria, Fetty Poerwita Sary. "Optimization of Employee Productivity in the Production Section at PT. X: The Role of Educational Level and Physical Work Environment", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2023 Publication	<1 %
17	docplayer.info Internet Source	<1 %
18	www.semanticscholar.org Internet Source	<1 %

19	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
20	journal.steamkop.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to President University Student Paper	<1 %
22	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
23	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
24	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
25	Submitted to Universitas PGRI Madiun Student Paper	<1 %
26	journals.umkt.ac.id Internet Source	<1 %
27	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
28	123dok.com Internet Source	<1 %
29	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
30	repository.umy.ac.id	

	Internet Source	<1 %
31	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
32	ulilalbabinstitute.com Internet Source	<1 %
33	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
34	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	<1 %
35	Submitted to University of Northumbria at Newcastle Student Paper	<1 %
36	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
37	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	<1 %
38	www.ijtsrd.com Internet Source	<1 %
39	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	<1 %
40	Diah Pranitasari, Wati Setianingsih, Dodi Prastuti, Pristina Hermastuti, Enung Siti Saodah. "The effect of emotional intelligence,	<1 %



compensation and work environment on  
work engagement", Monas: Jurnal Inovasi  
Aparatur, 2022

Publication

41	<a href="http://ekonomis.unbari.ac.id">ekonomis.unbari.ac.id</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://eprints.ahmaddahlan.ac.id">eprints.ahmaddahlan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://repository.trisakti.ac.id">repository.trisakti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
45	Dicky Artanto. "Strategi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam", Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2022 Publication	<1 %
46	Umar Yeni Suyanto, Ika Purwanti, Muhammad Dzikri Abadi, Agung Hirmantono, Mokhtar Sayyid. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2020 Publication	<1 %
47	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	<1 %

48	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="https://repository.unwidha.ac.id">repository.unwidha.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	M. Andika, Nurain Harahap. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH UPT WILAYAH IX KECAMATAN PERCUT SEI TUAN", <i>Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis</i> , 2023 Publication	<1 %
51	<a href="https://jurnal.unmuhjember.ac.id">jurnal.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="https://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	<1 %
53	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
54	<a href="https://id.wikipedia.org">id.wikipedia.org</a> Internet Source	<1 %
55	<a href="https://jurnal.uniki.ac.id">jurnal.uniki.ac.id</a> Internet Source	<1 %
56	<a href="https://jurnal.upmk.ac.id">jurnal.upmk.ac.id</a> Internet Source	<1 %

57	<a href="https://repository.stiedewantara.ac.id">repository.stiedewantara.ac.id</a> Internet Source	<1 %
58	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
59	<a href="https://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
60	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
61	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
62	<a href="https://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
63	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
64	<a href="https://repository-feb.unpak.ac.id">repository-feb.unpak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
65	<a href="https://www.ojs.unanda.ac.id">www.ojs.unanda.ac.id</a> Internet Source	<1 %
66	Sukmarani Sukmarani. "Pengaruh Usia dalam Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja pada Perusahaan", <i>Journal of Management and Bussines (JOMB)</i> , 2022 Publication	<1 %
<a href="https://ejournal.seaninstitute.or.id">ejournal.seaninstitute.or.id</a>		

67	Internet Source	<1 %
68	<a href="https://eprints.pancabudi.ac.id">eprints.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
69	<a href="https://journal.univpancasila.ac.id">journal.univpancasila.ac.id</a> Internet Source	<1 %
70	<a href="https://repository.stieykpn.ac.id">repository.stieykpn.ac.id</a> Internet Source	<1 %
71	<a href="https://repository.ummat.ac.id">repository.ummat.ac.id</a> Internet Source	<1 %
72	<a href="https://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
73	<a href="https://repository.utp.ac.id">repository.utp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
74	Sevania Debora Sumampow, Wehelmina Rumawas, Sofia A. P. Sambul. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado", Productivity, 2023 Publication	<1 %
75	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
76	<a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %

77	<a href="http://eprints.umg.ac.id">eprints.umg.ac.id</a> Internet Source	<1 %
78	<a href="http://journals.upi-yai.ac.id">journals.upi-yai.ac.id</a> Internet Source	<1 %
79	<a href="http://repository.iainpare.ac.id">repository.iainpare.ac.id</a> Internet Source	<1 %
80	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	<1 %
81	<a href="http://smp.sekolahsabilillah.sch.id">smp.sekolahsabilillah.sch.id</a> Internet Source	<1 %
82	<a href="http://tvri.go.id">tvri.go.id</a> Internet Source	<1 %
83	Analisa Analisa, Mohammad Bukhori, Widi Ruspitasari. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS ASIA MALANG", Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen, 2023 Publication	<1 %
84	Revydo Takasihaeng, Paulus Kindangen, Merinda H. Ch. Pandowo. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI UPTD P3LLAJ DINAS PERHUBUNGAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA", Jurnal EMBA :	<1 %

Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan  
Akuntansi, 2023  
Publication

85	<a href="https://documents.mx">documents.mx</a> Internet Source	<1 %
86	<a href="https://download.garuda.kemdikbud.go.id">download.garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<1 %
87	<a href="https://e-journal.poltek-kampar.ac.id">e-journal.poltek-kampar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
88	<a href="https://ejournal.unhi.ac.id">ejournal.unhi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
89	<a href="https://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
90	<a href="https://fr.scribd.com">fr.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
91	<a href="https://jimfeb.ub.ac.id">jimfeb.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
92	<a href="https://jurnal.faperta-unras.ac.id">jurnal.faperta-unras.ac.id</a> Internet Source	<1 %
93	<a href="https://jurnal.untan.ac.id">jurnal.untan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
94	<a href="https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id">jurnalmahasiswa.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
95	<a href="https://jurnalpendidikan.unisla.ac.id">jurnalpendidikan.unisla.ac.id</a> Internet Source	<1 %

96	<a href="https://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
97	<a href="https://repository.uhn.ac.id">repository.uhn.ac.id</a> Internet Source	<1 %
98	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
99	<a href="http://www.scilit.net">www.scilit.net</a> Internet Source	<1 %
100	<a href="https://indra5471.wordpress.com">indra5471.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
101	<a href="http://www.tomatalikuang.com">www.tomatalikuang.com</a> Internet Source	<1 %
102	Clariza Febriandiny, Renny Husniati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Mega Anggrek Jakarta di Masa Pandemi Covid 19", Owner, 2022 Publication	<1 %
103	Riski Arip Ramadan, Syaefulloh Syaefulloh. "Pengaruh Halal Labelization dan Religiosity Terhadap Purchase Decision Melalui Brand Trust pada Fast Food di Kota Pekanbaru", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2023 Publication	<1 %

104 Syihabudhin ., Okta Pristiwiana. "The Effect of Work Environment on Work Engagement with Self Efficacy As Moderator Variable at Hotel Pelangi Malang Employees", KnE Social Sciences, 2020 <1%  
Publication

---

105 repository.uin-suska.ac.id <1%  
Internet Source

---

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On