

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sejalan dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis, maka peneliti mengajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada personil Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada personil lapangan Dinas Pemadam Kebakaran Provinsi Sumatera Barat.
3. Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support/POS*) tidak berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.pada personil lapangan Dinas Pemadam Kebakaran Provinsi Sumatera Barat. Persepsi dukungan yang diberikan organisasi belum cukup kuat untuk meningkatkan keterikatan karyawan secara langsung.

5.2 Implikasi

Berdasarkan uraian kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka diajukan beberapa implikasi penting sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, disarankan untuk terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan visi yang jelas, inspirasi, serta perhatian individual kepada setiap personil. Kepemimpinan yang mampu membangun rasa percaya dan kebersamaan akan mendorong keterikatan karyawan, sehingga kinerja di lapangan dapat berjalan lebih optimal.
2. Terkait budaya organisasi, pimpinan perlu mengupayakan terciptanya budaya kerja yang lebih fleksibel, partisipatif, dan adaptif. Budaya yang terlalu kaku atau birokratis berpotensi menurunkan keterikatan karyawan, sehingga perlu penyesuaian agar nilai-nilai organisasi mendukung kolaborasi dan inovasi di lapangan.
3. Bagi organisasi secara keseluruhan, dukungan organisasi yang dirasakan oleh personil perlu diberikan secara lebih personal dan relevan dengan kebutuhan mereka, tidak hanya berupa fasilitas kerja, tetapi juga pengakuan, apresiasi, dan perhatian terhadap kesejahteraan anggota. Dengan demikian, dukungan tersebut dapat dirasakan bermakna dan berdampak pada peningkatan keterikatan.

5.3 Keterbatasan Penelitian Dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memberikan temuan penting mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keterikatan karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Meski demikian, beberapa keterbatasan berikut perlu dicatat agar

pembaca menafsirkan hasil dengan proporsional dan sebagai pijakan perbaikan riset lanjutan.

1. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk sebagian konstruk khususnya kepemimpinan transformasional sebesar 0,47 dan keterikatan karyawan sebesar 0,48 masih $< 0,50$ sehingga mengindikasikan bahwa porsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten belum optimal. Hal ini lazim terjadi ketika banyak indikator memiliki muatan faktor sedang ($\approx 0,60-0,70$), tersebar pada beberapa dimensi, dan redaksi butirnya tumpang tindih (redundan).
2. Meski *Composite Reliability* (CR) berada pada rentang baik ($\geq 0,70$), AVE yang rendah memberi sinyal bahwa sebagian indikator belum cukup "mengikat" konstruknya (validitas konvergen), sehingga interpretasi ukuran laten perlu hati-hati.
3. Ruang lingkup penelitian terbatas pada satu instansi, yaitu Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasi ke instansi lain dengan karakteristik berbeda.

5.3.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian berikutnya adalah:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki instrumen penelitian, khususnya pada indikator yang menghasilkan nilai AVE rendah. Revisi atau penambahan indikator yang lebih relevan dapat membantu meningkatkan validitas konstruk.

2. Perlu dilakukan uji coba instrumen (pilot test) sebelum penelitian utama, agar kelemahan dalam butir pertanyaan dapat terdeteksi lebih awal dan diperbaiki.
3. Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) dengan menambahkan wawancara atau observasi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.
4. Disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi atau daerah lain, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi.
5. Peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun faktor organisasi lainnya yang berpotensi memengaruhi kinerja personel.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, I. H. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Employee Engagement pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X. *Tabsyir: Jurnal Dakwah Dan Sosial Humaniora*, 4(4), 117–125. <https://doi.org/10.59059/tabsyir.v4i4.513>
- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831–843. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J., Macey, W., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7–35.
- Alias, N. E., Othman, R., Romaiha, N. R., & Hakim@Abu, A. N. H. (2022). The Effects of Organizational Culture on Employee Engagement: A Malaysian Manufacturing Company's Perspective. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(7).
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3928>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–233. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2005). Transformational leadership: Second edition. *Transformational Leadership: Second Edition*, 1–282. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Claudianty, G. S., & Suhariadi, F. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Fenomena*, 29(2). <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4752>
- Coghlan, D. (2024). Edgar H. Schein: The Artistry of a Reflexive Organizational Scholar-Practitioner. In *Edgar H. Schein: The Artistry of a Reflexive Organizational Scholar-Practitioner*. <https://doi.org/10.4324/9781003366355>

- Cummings, T. G. & Worley, C.G. (2015) *Organization development & Change* 10th Edition
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Djastuti, I., Suharnomo, S., Lestari, L., & Sugiharti, R. R. (2022). Determinan Employee Engagement Generasi Millenial Karyawan BUMN. *Jurnal Bisnis Strategi*, 31(1), 14–28. <https://doi.org/10.14710/jbs.31.1.14-28>
- Dukhaykh, S., Bukhari, B., & Alotaibi, M. (2024). The impact of transformational leadership on work engagement: The mediating role of job crafting. *Environment and Social Psychology*, 9(2), 256–269. <https://doi.org/10.54517/esp.v9i2.1951>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support Eisenberger and Huntington. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3, pp. 500–507).
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hasan, H., Astuti, E. S., A, T. W., & Iqbal, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 23(4), 235–247.
- Jankelová, N., Joniaková, Z., & Skorková, Z. (2021). Perceived organizational support and work engagement of first-line managers in healthcare – The mediation role of feedback seeking behavior. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 14(November), 3109–3123. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S326563>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Malhotra, N. K., & Dash, S. (2011). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Pearson Publishing.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived

- Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Muzdalifah, N., & Mangudjaya, W. L. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi, Rasa Berdaya Psikologis, dan Pengaruhnya Terhadap Keterikatan Karyawan Pertelevision. *Mediapsi*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2019.005.01.1>
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2017). Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 310. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>
- Nurtjahjani, F., Batilmurik, R. W., Puspita, A. F., & Fanggidae, J. P. (2022). The relationship between transformational leadership and work engagement. Moderated mediation roles of psychological ownership and belief in just world. *Organization Management Journal*, 19(2), 47–59. <https://doi.org/10.1108/OMJ-03-2021-1169>
- Powley, E. H., & Cameron, K. S. (2020). Resilience and organizational culture: a competing values perspective. *Research Handbook on Organizational Resilience*, 261–274. <https://doi.org/10.4337/9781788112215.00026>
- Rao, S. G. S. (2025). *The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Job Satisfaction in the Hospitality Sector: A Structural Equation Modeling Approach*. 15(2), 2040–2047.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, P.S. & Judge, T.A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Fourteenth Edition
- Rothbard, N. P. (2001). The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. In *Administrative Science Quarterly* (Vol. 46, Issue 4, pp. 655–684). <http://asq.sagepub.com/content/46/4/655.short>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Soeharso, S. Y., & Nurika, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dengan Work Ethic (Hard Work) sebagai Variabel Moderator: Studi Kasus pada Karyawan Generasi Milenial di PT X. *Mind Set*, 11(1), 46–54.
- Suryanto, E., Syah, T. Y. R., Negoro, D. A., & Pusaka, S. (2019). Transformational Leadership Style and Work Life Balance: the Effect on Employee Satisfaction Through Employee Engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 310–318. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.36>
- Trost, A. (2014). The Employee Value Proposition. In *Management for Professionals: Vol. Part F414* (Issue 1). <https://doi.org/10.1007/978-3-642->

54557-3_5

- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11(98), 1–9. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-98>
- Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243–262. <https://doi.org/10.1515/ethemes-2017-0014>
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement*, 73(6), 913–934. <https://doi.org/10.1177/0013164413495237>

LAMPIRAN

KUESIONER :

UNIVERSITAS BUNG HATTA

Kampus I : Jl Ulak Karang Padang Tlp (0751) 51678-52096 Sumatera Barat
Fax (0751) 55475 Email:rektorat@bunghatta.ac.id

Kampus II : Jl By Pas Air Pacah, Padang Sumatera Barat Telp (0751) 46320

Padang, juli 2025

Kepada Yth:
Bapak/Ibu/Sdr/I Responden
Di
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini saya doa' kan semoga Bapak/Ibu/Sdr/I
selalu sukses dalam aktifitas sehari-hari. Saya yang
membuat kuesioner ini adalah:

Nama : Andre
NIM : 2110011211032
Jurusan : Manajemen

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) di Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta, maka saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dalam penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DI RASAKAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN”**. Saya sangat memahami kesibukan dan waktu yang sangat berharga bagi Bapak/Ibu/Sdr/i responden oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang telah saya rancang ini. Informasi yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya karena hanya akan digunakan untuk penelitian semata.

Demikian saya sampaikan hal ini, atas bantuan dan kesediaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan saya ucapkan terimakasih.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANISASI, DAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DI RASAKAN
TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
(Studi Pada Personel Pemadam Kebakaran Kota Padang)**

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk Pengisian

Berilah Tanda (√) pada setiap pilihan jawaban yang telah disediakan pada identitas responden dibawah ini. Atas perhatian yang Bapak / Ibu Berikan saya ucapkan terima kasih:

Nama :

Gender : ☐ Laki Laki ☐ Perempuan

Umur :Tahun

Pendidikan ☐ SMA / Sederajat ☐ S3

☐ D3 / Diploma ☐
Lainnya

☐ S1

☐ S2

Lama bekerja : Tahun

Status anda saat ini ☐ Menikah ☐ Belum
Menikah

Ungkapkan penilaian terhadap berbagai pilihan jawaban yang paling dianggap sesuai dengan tanda (√) pada masing-masing pernyataan berikut ini :

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Pemimpin saya menanamkan kebanggaan dalam diri saya karena dikaitkan dengannya.					
2	Pemimpin saya mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan staf.					
3	Pemimpin saya memiliki rasa hormat saya.					
4	Pemimpin saya menekankan pentingnya memiliki tujuan yang kuat.					
5	Pemimpin saya mempertimbangkan konsekuensi moral & etika dari keputusan keputusannya.					
6	Pemimpin saya menekankan pentingnya misi kelompok.					
7	Pemimpin saya berbicara optimis tentang masa depan.					
8	Pemimpin saya mengartikulasikan visi yang menarik untuk perusahaan.					
9	Pemimpin saya menyatakan keyakinan terhadap pencapaian tujuan.					
10	Pemimpin saya memperhatikan apakah ia dihargai oleh stafnya atau tidak.					
11	Pemimpin saya mempertimbangkan perspektif yang berbeda ketika memecahkan masalah.					
12	Pemimpin saya menyarankan cara-cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
13	Pemimpin saya meluangkan waktu untuk pelatihan dan pembinaan.					
14	Pemimpin saya memperlakukan saya sebagai individu daripada sebagai anggota kelompok					
15	Pemimpin saya menganggap saya memiliki kebutuhan/kemampuan/aspirasi yang berbeda.					
16	Pemimpin saya membantu saya mengembangkan kekuatan profesional saya.					

Sumber: Bass (1985)

BUDAYA ORGANISASI

No	Pertayaan	1	2	3	4	5
1	Organisasi ini memperhatikan pengembangan individu personel.					
2	Pendapat personel dihargai dan didengarkan.					
3	Organisasi ini berani mengadopsi teknologi tinggi.					
4	Terdapat standar yang jelas dalam hal penghargaan dan sanksi.					
5	Sistem dan peraturan organisasi sudah lengkap dan menyeluruh.					
6	Organisasi menetapkan tujuan yang jelas bagi personel.					
7	Pelayanan kepada masyarakat dilakukan secara tulus.					
8	Masyarakat adalah prioritas utama dalam pelayanan.					
9	Organisasi memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.					
10	Keuntungan masyarakat sangat diperhatikan.					
11	Organisasi secara terus-menerus mengembangkan layanan publik.					
12	Organisasi terbuka terhadap perubahan baru.					
13	Terdapat kepedulian antar personel dalam menjalankan tugas.					
14	Organisasi berusaha semaksimal mungkin memenuhi kebutuhan masyarakat.					
15	Inovasi sangat ditekankan dalam pekerjaan.					
16	Organisasi menerapkan disiplin kerja secara ketat.					
17	Organisasi menunjukkan tanggung jawab sosial yang tinggi.					
18	Organisasi mementingkan keuntungan ekonomi dan sosial secara bersamaan.					
19	Terdapat sikap saling peduli antar sesama personel.					
20	Organisasi berupaya sebaik mungkin untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.					
21	Inovasi dilakukan dengan semangat kolaborasi.					

22	Organisasi menegakkan disiplin kerja dalam semangat kebersamaan.					
----	--	--	--	--	--	--

Sumber: Tsui et al. (2006)

DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN

No	Pertayaan	1	2	3	4	5
1	Organisasi saya peduli dengan pendapat saya					
2	Organisasi saya memperhatikan kesejahteraan saya					
3	Organisasi mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya					
4	Saya mendapat bantuan ketika memiliki masalah					
5	Organisasi akan memaafkan kesalahan tidak disengaja					
6	Organisasi mungkin memanfaatkan saya (R)					
7	Organisasi kurang peduli terhadap saya (R)					
8	Organisasi bersedia membantu saat saya butuh					

Sumber: Eisenberger et al. (1997)

KETERIKATAN KARYAWAN

No	Pertayaan	1	2	3	4	5
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh energi.					
2	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.					
3	saya antusias dengan pekerjaan saya.					
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya.					
5	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.					
6	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.					
7	saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Saya terlibat penuh dalam pekerjaan saya.					
9	Saya terbawa suasana saat saya bekerja					

sumber: Schaufeli & Bakker (2003)

Lampiran 1 Demografis Responden

. tabulate Gender

Gender	Freq.	Percent	Cum.
Laki-Laki	60	95.24	95.24
Perempuan	3	4.76	100.00
Total	63	100.00	

. tabulate Pendidikan

Pendidikan	Freq.	Percent	Cum.
S1	12	19.05	19.05
SMA	51	80.95	100.00
Total	63	100.00	

. tabulate Umur

Umur	Freq.	Percent	Cum.
23	1	1.59	1.59
25	3	4.76	6.35
26	3	4.76	11.11
27	6	9.52	20.63
28	7	11.11	31.75
29	5	7.94	39.68
30	4	6.35	46.03
31	3	4.76	50.79
32	5	7.94	58.73
33	2	3.17	61.90
34	3	4.76	66.67
35	4	6.35	73.02
36	3	4.76	77.78
38	4	6.35	84.13
40	2	3.17	87.30
41	1	1.59	88.89
43	2	3.17	92.06
45	2	3.17	95.24
46	1	1.59	96.83
50	1	1.59	98.41
53	1	1.59	100.00
Total	63	100.00	

. tabulate masakerja

masakerja	Freq.	Percent	Cum.
1	4	6.35	6.35
2	4	6.35	12.70
3	4	6.35	19.05
4	5	7.94	26.98
5	10	15.87	42.86
6	14	22.22	65.08
7	5	7.94	73.02
8	13	20.63	93.65
10	1	1.59	95.24
11	1	1.59	96.83
20	1	1.59	98.41
22	1	1.59	100.00
Total	63	100.00	

. tabulate Status

Status	Freq.	Percent	Cum.
BELUM	16	25.40	25.40
SUDAH	47	74.60	100.00
Total	63	100.00	

. tabulate Gender Pendidikan

Gender	Pendidikan		Total
	Sl	SMA	
Laki-Laki	11	49	60
Perempuan	1	2	3
Total	12	51	63

.

Lampiran 2

Pengjian Validitas Dan Reliabilitas Kepemimpinan Tranformasional

```
. validscale KT1 KT2 KT3 KT4 KT5 KT6 KT7 KT8 KT9 KT10 KT11 KT12 KT13 KT14 KT15 KT16, partition(16) scorename(kep_tranf) graphs compscore(su > m) cfa cfamethod(ml) cfastand alpha(0.7) delta(0.9) h(0.3) hjmin(0.3) tconc(0.4)
```

Items used to compute the scores

kep_tranf : KT1 KT2 KT3 KT4 KT5 KT6 KT7 KT8 KT9 KT10 KT11 KT12 KT13 KT14 KT15 KT16

Number of observations: 63

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
kep_tranf	63	0.92	.	0.51	0.37

Confirmatory factor analysis

Warning: some items have less than 5 response categories. If multivariate normality assumption does not hold, maximum likelihood estimation > might not be appropriate. Consider using cfamethod(adf).

Number of used individuals: 63

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
KT1	kep_tranf	0.71	0.07	6.33	0.58	0.50
KT2	kep_tranf	0.73	0.06	7.26	0.66	0.47
KT3	kep_tranf	0.77	0.06	7.84	0.71	0.41
KT4	kep_tranf	0.67	0.08	7.59	0.69	0.55
KT5	kep_tranf	0.67	0.07	4.68	0.44	0.55
KT6	kep_tranf	0.61	0.09	7.26	0.66	0.63
KT7	kep_tranf	0.64	0.08	7.65	0.69	0.59
KT8	kep_tranf	0.58	0.09	6.47	0.59	0.67
KT9	kep_tranf	0.63	0.08	6.28	0.57	0.60
KT10	kep_tranf	0.66	0.08	6.17	0.56	0.56
KT11	kep_tranf	0.78	0.06	5.89	0.54	0.39
KT12	kep_tranf	0.62	0.08	8.93	0.81	0.62
KT13	kep_tranf	0.73	0.06	5.89	0.54	0.46
KT14	kep_tranf	0.56	0.09	4.97	0.46	0.68
KT15	kep_tranf	0.66	0.08	6.29	0.57	0.56
KT16	kep_tranf	0.50	0.10	7.99	0.72	0.75

Covariances between dimensions:

	kep_tranf
kep_tranf	1.00

Goodness of fit:

chi2	df	chi2/df	RMSEA [90% CI]	SRMR	NFI	RNI	CFI	IFI	MCI
446.99	104	4.3	0.229 [0.207 ; 0.251]	0.097	0.490	0.546	0.546	0.556	0.063

(p-value = 0.000)

Lampiran 3

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Budaya Organisasi

```
. validscale B01 B02 B03 B04 B05 B06 B07 B08 B09 B010 B011 B012 B013 B014 B015 B016 B017 B018 B019 B020 B021 B022, partition(6 6 6 4) sc
> orename(O_orientasi O_pelangan O_tgb O_kerjasama) graphs compscore(sum) cfa cfamethod(ml) cfastand alpha(0.7) delta(0.9) h(0.3) hjmin(0.3
> ) tconc(0.4) cfanocovdim
Items used to compute the scores
```

```
O_orientasi : B01 B02 B03 B04 B05 B06
O_pelangan : B07 B08 B09 B010 B011 B012
O_tgb : B013 B014 B015 B016 B017 B018
O_kerjasama : B019 B020 B021 B022
```

Number of observations: 63

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
O_orientasi	63	0.73	.	0.32	0.17 (item B03)
O_pelangan	63	0.71	.	0.33	0.09 (item B09)
O_tgb	63	0.68	.	0.28	0.07 (item B018)
O_kerjasama	63	0.72	.	0.46	0.39

Confirmatory factor analysis

Warning: some items have less than 5 response categories. If multivariate normality assumption does not hold, maximum likelihood estimation
> might not be appropriate. Consider using cfamethod(adf).

Number of used individuals: 63

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
B01	O_orient-i	0.73	0.07	8.44	0.76	0.46
B02	O_orient-i	0.26	0.13	5.74	0.53	0.93
B03	O_orient-i	0.11	0.14	4.56	0.43	0.99
B04	O_orient-i	0.71	0.08	5.89	0.54	0.49
B05	O_orient-i	0.53	0.11	8.49	0.77	0.72
B06	O_orient-i	0.87	0.06	6.48	0.59	0.24
B07	O_pelangan	0.69	0.08	5.75	0.53	0.53
B08	O_pelangan	0.59	0.09	7.12	0.65	0.65
B09	O_pelangan	0.05	0.14	4.48	0.42	1.00
B010	O_pelangan	0.89	0.07	6.97	0.63	0.21
B011	O_pelangan	0.35	0.12	7.11	0.65	0.88
B012	O_pelangan	0.66	0.09	7.26	0.66	0.57
B013	O_tgb	0.50	0.11	6.50	0.59	0.75
B014	O_tgb	0.85	0.08	6.47	0.59	0.29
B015	O_tgb	0.48	0.12	7.61	0.69	0.77
B016	O_tgb	0.71	0.09	7.62	0.69	0.50
B017	O_tgb	0.45	0.12	7.26	0.66	0.79
B018	O_tgb	0.13	0.14	4.09	0.39	0.98
B019	O_kerjas-a	0.67	0.10	7.97	0.72	0.55
B020	O_kerjas-a	0.87	0.09	8.84	0.80	0.25
B021	O_kerjas-a	0.48	0.11	6.71	0.61	0.76
B022	O_kerjas-a	0.50	0.11	6.15	0.56	0.75

Goodness of fit:

chi2	df	chi2/df	RMSEA [90% CI]	SRMR	NFI	RNI	CFI	IFI	MCI
1342.69	209	6.4	0.293 [0.000 ; .]	0.310	0.180	0.194	0.194	0.206	0.000

(p-value = 0.000)

Lampiran 4

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Dukungan Organisasi

```
. validscale POS1 POS2 POS3 POS4 POS5 POS6 POS7 POS8, partition(8) scorename(dukungan) graphs compscore(sum) cfa cfamethod(ml) cfastand alp
> ha(0.7) delta(0.9) h(0.3) hjmin(0.3) tconc(0.4)
Items used to compute the scores
```

dukungan : POS1 POS2 POS3 POS4 POS5 POS6 POS7 POS8

Number of observations: 63

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
dukungan	63	0.71	.	0.30	0.15 (item POS7)

Confirmatory factor analysis

Warning: some items have less than 5 response categories. If multivariate normality assumption does not hold, maximum likelihood estimation > might not be appropriate. Consider using cfamethod(adf).

Number of used individuals: 63

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
POS1	dukungan	0.30	0.13	9.11	0.82	0.91
POS2	dukungan	0.74	0.08	5.80	0.53	0.45
POS3	dukungan	0.83	0.08	6.55	0.60	0.31
POS4	dukungan	0.61	0.10	6.29	0.57	0.63
POS5	dukungan	0.44	0.12	6.86	0.62	0.80
POS6	dukungan	0.33	0.13	7.26	0.66	0.89
POS7	dukungan	0.22	0.14	5.73	0.53	0.95
POS8	dukungan	0.28	0.13	9.17	0.83	0.92

Covariances between dimensions:

	dukungan
dukungan	1.00

Goodness of fit:

chi2	df	chi2/df	RMSEA [90% CI]	SRMR	NFI	RNI	CFI	IFI	MCI
40.65	20	2.0	0.128 [0.070 ; 0.184]	0.094	0.660	0.774	0.774	0.792	0.847

(p-value = 0.004)

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Keterikatan Karyawan

Number of observations: 63

Number of used individuals: 62

chi2	df	chi2/df	RMSEA [90% CI]	SRMR	NFI	RNI	CFI	IFI	MCII
61.33	27	2.3	0.143 [0.096 ; 0.191]	0.083	0.763	0.846	0.846	0.852	0.755

(p-value = 0.000)

Lampiran 6

Deskripsi dan Korelasi Antar Variabel Penelitian

. tabstat Umur masakerja x1_kep_tranf x2_budaya x3_dukungan y_keterikatan, statistics(count min max mean sd) columns(statistics)

variable	N	min	max	mean	sd
Umur	63	23	53	32.79365	6.493567
masakerja	63	1	22	6.031746	3.546776
x1_kep_tranf	63	45	80	70.01587	7.386762
x2_budaya	63	42	70	61.71429	6.059992
x3_dukungan	63	8	15	12.07937	1.629383
y_keterika-n	62	28	40	35.53226	3.277933

. db pwcorr

. pwcorr Umur masakerja x1_kep_tranf x2_budaya x3_dukungan y_keterikatan, star(5)

	Umur masake-a x1_kep-f x2_bud-a x3_duk-n y_kete-n					
Umur	1.0000					
masakerja	0.3645*	1.0000				
x1_kep_tranf	-0.0463	-0.0160	1.0000			
x2_budaya	-0.0253	-0.0018	0.9412*	1.0000		
x3_dukungan	-0.1509	-0.2014	0.2130	0.2637*	1.0000	
y_keterika-n	-0.0492	-0.0315	0.8481*	0.8554*	0.2569*	1.0000

. db reg

. regress y_keterikatan x1_kep_tranf x2_budaya x3_dukungan

Source	SS	df	MS	Number of obs = 62	
Model	491.860965	3	163.953655	F(3, 58) =	58.13
Residual	163.574519	58	2.82025032	Prob > F =	0.0000
Total	655.435484	61	10.744844	R-squared =	0.7504
				Adj R-squared =	0.7375
				Root MSE =	1.6794

y_keterika-n	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
x1_kep_tranf	.1714951	.0882919	1.94	0.057	-.0052404	.3482306
x2_budaya	.2581164	.1099513	2.35	0.022	.038025	.4782079
x3_dukungan	.1263486	.1370276	0.92	0.360	-.1479421	.4006392
_cons	6.121396	2.46717	2.48	0.016	1.182818	11.05997

Lampiran 7

Hasil Pengujian Hipotesis

```
. regress y_keterikatan x1_kep_tranf x2_budaya x3_dukungan
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	62
Model	403.831194	3	134.610398	F(3, 58) =	68.57
Residual	113.862354	58	1.96314403	Prob > F =	0.0000
				R-squared =	0.7801
				Adj R-squared =	0.7687
Total	517.693548	61	8.48677948	Root MSE =	1.4011

y_keterika~n	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
x1_kep_tranf	.4784571	.064333	7.44	0.000	.3496807 .6072336
x2_budaya	-.1079208	.0862353	-1.25	0.216	-.2805395 .064698
x3_dukungan	.0990901	.11388	0.87	0.388	-.1288655 .3270457
_cons	7.475264	1.97314	3.79	0.000	3.525595 11.42493

Lampiran

Perhitungan Composite Reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE)

Rumus yang digunakan:

1. Error Variance

$$\theta_i = 1 - \lambda_i^2$$

2. Composite Reliability (CR)

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \theta_i}$$

3. Average Variance Extracted (AVE)

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan:

- λ_i = factor loading
- θ_i = error variance
- n = jumlah indikator valid

1. Kepemimpinan Transformasional (KT)

- Item valid: KT1, KT2, KT3, KT4, KT5, KT6, KT7, KT9, KT10, KT11, KT12, KT13, KT15
- $\sum \lambda = 8,88 \rightarrow (\sum \lambda)^2 = 78,86$
- $\sum \theta = 6,90$

$$CR = \frac{78,86}{78,86 + 6,90} = 0,92$$

$$AVE = \frac{5,10}{13} = 0,47$$

2. Keterikatan (KK)

- Item valid: KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7
- $\Sigma\lambda = 4,86 \rightarrow (\Sigma\lambda)^2 = 23,62$
- $\Sigma\theta = 3,41$

$$CR = \frac{23,62}{23,62 + 3,41} = 0,87$$
$$AVE = \frac{3,39}{7} = 0,48$$

3. Dukungan Organisasi (POS)

- Item valid: POS2, POS3, POS4
- $\Sigma\lambda = 2,18 \rightarrow (\Sigma\lambda)^2 = 4,75$
- $\Sigma\theta = 1,39$

$$CR = \frac{4,75}{4,75 + 1,39} = 0,77$$
$$AVE = \frac{1,61}{3} = 0,54$$

4. Budaya Organisasi (BO)

a. Orientasi Inovasi (BO1, BO4, BO6)

- $\Sigma\lambda = 2,31 \rightarrow (\Sigma\lambda)^2 = 5,34$
- $\Sigma\theta = 1,21$

$$CR = \frac{5,34}{5,34 + 1,21} = 0,82$$
$$AVE = \frac{1,79}{3} = 0,60$$

b. Orientasi Pelanggan (BO7, BO10, BO12)

- $\Sigma\lambda = 2,24 \rightarrow (\Sigma\lambda)^2 = 5,02$
- $\Sigma\theta = 1,30$

$$CR = \frac{5,02}{5,02 + 1,30} = 0,79$$
$$AVE = \frac{1,70}{3} = 0,57$$

c. Orientasi Tanggung Jawab (BO14, BO16)

- $\Sigma\lambda = 1,56 \rightarrow (\Sigma\lambda)^2 = 2,43$
- $\Sigma\theta = 0,77$

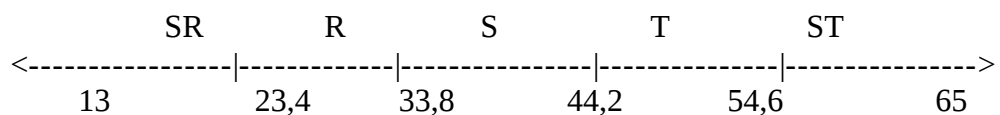
$$CR = \frac{2,43}{2,43 + 0,77} = 0,76$$
$$AVE = \frac{1,23}{2} = 0,61$$

d. Orientasi Kerjasama (BO19, BO20)

- $\Sigma\lambda = 1,54 \rightarrow (\Sigma\lambda)^2 = 2,37$
- $\Sigma\theta = 0,79$

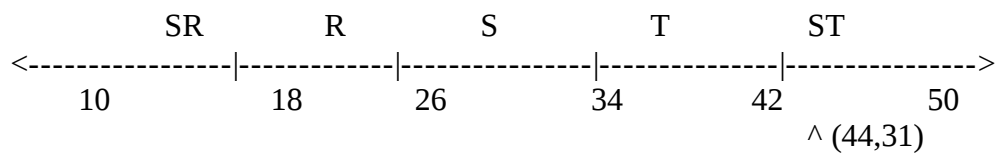
$$CR = \frac{2,37}{2,37 + 0,79} = 0,75$$
$$AVE = \frac{1,21}{2} = 0,60$$

Skala Interval Variabel Penelitian

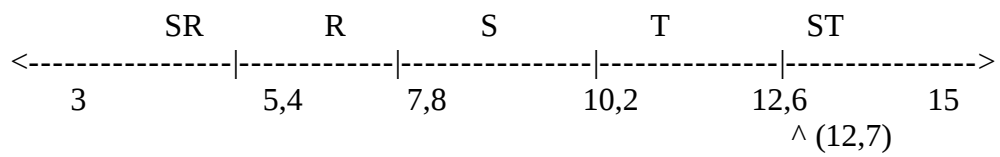


^ (57,01)

Skala Interval Kepemimpinan Transformatif



Skala Interval Dukungan Organisasi



Skala Interval Keterikatan Karyawan

