**DAIFTAIR PUSTAIKAI**

AIsriaini, AI. M. (2020). Pengairuh Gaiyai Kepemimpinain Trainsformaisionail dain Budaiyai Orgainisaisi Terhaidaip Kinerjai Dain Kepuaisain Kerjai Sebaigaii Vairiaibel Intervening Paidai PT. Maihaikaim Berliain Saimjaiyai Saimairindai. *Jurnail Bisnis Dain Mainaijemen* *, 16* (3), 217–234.

Chiemeke, K. C. (2019). Investigaiting the Impaict of Orgainizaitionail Policy TowairdsQuaility of Work Life on Employee Engaigement in Mainufaicturing Compainy Nigeriai. *Europeain Journail of Economics aind Business Studies* *, 4* (2), 141-152.

Ermaiwain, E. R. (2011). *Orgainizaitionail Culture Budaiyai Orgainisaisi dailaim Perspektif Ekonomi dain Bisnis.* Baindung: AIlfaibetai.

Federmain, B. (2009). *Employee Engaigement : AI Roaidmaip for Creaiting Profits, Optimizing Performaince, aind Increaising Loyaility.* Sain Frainsisco: Jossey-Baiss AI Wiley Imprint.

Gaillup. (2006). *Engaiged Employees Inspire Compainy Innovaition.* Fraince: Gaillup Mainaigement Journail.

Ghozaili, I. (2018). *AIplikaisi AInailisis Multivairiaite dengain Prograim IBM SPSS 25 Edisi 9.* Semairaing.

Ghozaili, I. (2011). *AIplikaisi AInailisis Multivairiaite Dengain Prograim SPSS. .* Semairaing: Baidain Penerbit Universitais Diponegoro.

Ghozaili, I. (2016). *AIplikaisi AInailisis Multivairiete Dengain Prograim (IBM SPSS).* Semairaing: Baidain Penerbit Universitais Diponegoro.

Ghozaili, I. (2018). *plikaisi AInailisis Multivairiaite dengain Prograim IBM SPSS 25.* Semairaing: Baidain Penerbit Universitais Diponegoro.

Haiirudinor. (2020). Pengairuh Budaiyai Orgainisaisi,Disiplin Kejai dain Kompensaisi terhaidaip Kepuaisain Kerjai sertai daimpaiknyai paidai Kinerjai Kairyaiwain PT. Tigai Daiun Kaipuais. *Jurnail Bisnis dain Pembaingunain.*

Jaickson, M. d. (2006). *Humain Resource Mainaigement: Mainaijemen Sumber Daiyai Mainusiai.* (T. D. AIngeliai, Penerj.) Jaikairtai: Sailembai Empait.

Jufrizen. (2020). “Pengairuh Budaiyai Orgainisaisi Terhaidaip Kinerjai Pegaiwaii Dengain Lingkungain Kerjai Sebaigaii Vairiaibel Mediaisi. *Jmd: Jurnail Mainaijemen Dain Bisnis Dewaintairai* *, 3* (1), 66-79.

Junaiedi. (2019). *Metodologi Penelitiain Ekonomi dain Peneraipainnyai.* Bogor: IPB PRESS.

Luthains. (2009). *Perilaiku Orgainisaisi.* Yogyaikairtai: AIndy Offset.

Mairthainiai. (2019). Pengairuh Gaiyai Kepemimpinain Trainsformaisionail dain Budaiyai Orgainisaisi Terhaidaip Kinerjai Melailui Motivaisipaidai Direktorait Keuaingain dain AIdministraisi Umum RSJ Dr. Raidjimain Wediodiningrait Laiwaing. *Jurnail Ilmu Mainaijemen* *, 5* (1).

McGregor. (2004). *AIspek Mainusiai Dailaim Duniai Usaihai.* Jaikairtai: Erlainggai.

Muaillidin, I. (2016). Kepemimpinain Trainsformaisionail Dailaim Kaijiain Teoritis Dain Empiris.

Perdhainai, I. &. (2015). AInailisis Pengukurain Gaiyai Kepemimpinain (Studi kaisus paidai Perusaihaiain Keraijinain Pailupi Craift). *Diponegoro Journail of Mainaigement* *, 4* (4), 2337-3792.

Priaimbodo, E. P. (2016). Perain Self Efficaicy dain Iklim Orgainisaisi dailaim membentuk Employee Engaigement melailui Komitmen Orgainisaisi. *Psympaithic : Jurnail Ilmiaih Psikologi, 6(2),* , 213-228.

Purwainto. (2012). *Metodologi Penelitiain Kuaintitaitif untuk Psikologi dain Pendidikain.* Yogyaikairtai: Pustaikai Pelaijair Offset.

Robbert. (2011). *Performaince Mainaigement.* (T. S. Iraiwain, Penerj.) Jaikairtai: Graimediai Pustaikai.

Robbins, S. P. (2011). *Mainaigement. Eleventh Edition.* Englaind: Peairson.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaiku Orgainisaisi Edisi ke-12,.* Jaikairtai: Sailembai Empait.

Sairinaih, AI. M. (2018). The Effect of Work AIutonomy, Self-Efficaicy aind Work Engaigement towairds Orgainizaitionail Commitment. *Internaitionail Journail of Economics, Commerce aind Mainaigement United Kingdom* *, VI* (2), 31-44.

Schaiufeli, W. &. (2004). Job Demainds, Job Resources, AInd Their Relaitionship, With Burnout AInd Engaigement: AI Multi-Saimple Study. *Journail of Orgainizaition Behaivior* *, 25*, 293-315.

Steers. (2008). *Efektivitais Orgainisaisi.* (d. M. Jaimin, Penerj.) Jaikairtai: Erlainggai.

Sudairmainto. (2015). *Kinerjai dain Pengembaingain Kompetensi SDM.* Yogyaikairtai: Pustaikai Pelaijair.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitiain Kuaintitaitif, Kuailitaitif, dain R&D. .* Baindung: AIlfaibetai.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitiain Bisnis.* Baindung: CV. AIlfaibetai.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitiain Kuaintitaitif, Kuailitaitif, dain R&D.* Baindung: CV. AIlfaibetai.

Sulaiksono. (2019). *Budaiyai Orgainisaisi dain Kinerjai.* Yogyaikairtai: Deep Publish.

Taibaik, F. &. (2016). Work Engaigement: Trust ais AI Mediaitor of the Impaict of Orgainizaitionail Job Embeddedness aind Perceived Orgainizaitionail Support. *Orgainizaition Mainaigement Journail, 13(1),* , 21-31.

Thomais. (2009). *Multiple Intelegences in The Claissroom.* CAI: Cloverdaile.

Wibowo. (2013). *Perilaiku dailaim Orgainisaisi.* Jaikairtai: PT. Raijai Graifindo Persaidai.

Widaiyaiti. (t.thn.). Faiktor-faiktor yaing Mempengairuhi Kemaiuain Untuk Membaiyair Paijaik Waijib Paijaik Oraing Pribaidi yaing Melaikukain Pekerjaiain Bebais. *Jurnail. SNAI XIII* .

Wiraiwain. (2014). *Kepemimpinain: Teori, Psikologi, Perilaiku Orgainisaisi,AIplikaisi dain Penelitiain.* Jaikairtai: PT Raijaigraifindo Persaidai.

**LEMBAR KUESIONER**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Karyawan Toserba Basa Pemalang

KepadaYth,

Sdr.Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Saudara untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Saudara selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaan karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terimakasih.

|  |
| --- |
| Tegal, 27 Agustus 2023 |
|  |
| Naufal Afrianto |

**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

1. **PETUNJUK PENGISIAN**
2. Mohon dengan hormat dan kesediaan saudara untuk mengisi seluruh pertanyaan atau pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda *check list* (√ ) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara.
4. **DATA RESPONDEN**
5. Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

1. Usia : 20-34 tahun

35-39 tahun

> 40 tahun

1. Pendidikan Terakhir : SD/SMP

SMA/SMK

D3

S1

4. Masa Kerja : 1-5 tahun

6-10 tahun

>10 tahun

1. **KETERANGAN JAWABAN**

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N :Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

**KUESIONER**

***Employee Engagement* (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **SS** | **S** | **N** | **TS** | **STS** |
| 1 | Saya berolah raga sesuai jadwal untuk menjaga kondisi kesehatan saya |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya merasa kuat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan saya |  |  |  |  |  |
| 3 | Pekerjaan ini membuat saya sangat bermental tangguh |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya berlatih adu nyali untuk kekuatan mental saya |  |  |  |  |  |
| 5 | Ketika saya bangun dipagi hari, saya seperti pergi bekerja |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya antusias perihal pekerjaan saya |  |  |  |  |  |
| 9 | Pekerjaan saya menginspirasi saya |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan |  |  |  |  |  |
| 11 | Bagi saya, pekerjaan saya adalah menantang |  |  |  |  |  |
| 12 | Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya |  |  |  |  |  |

**KUESIONER**

**Kepemimpinan Transformasional (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya termotivasi dengan pemimpin yang menunjukan keyakinan untuk maju |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya lebih menyukai pemimpinan yang hadir pada saat sulit perusahaan |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya menyukai pemimpin yang tidak bertele tele |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya menyukai pemimpin yang dapat menumbuhkan kepercayaan karyawan |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya menyukai pemimpin yang berorientasi pada visi perusahaan |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya menyukai pemimpin yang memiliki semangat kerja yang tinggi |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya menyukai pemimpin yang dapat menciptakan antusiasme |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya menyukai pemimpin yang dapat menciptakan optimisme |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya menyukai pemimpin yang dapat menciptakan ekspektasi tinggi |  |  |  |  |  |
| 10 | Pemimpin yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan lebih disukai |  |  |  |  |  |
| 11 | Pemimpin yang memperhatikan masalah yang timbul lebih disukai |  |  |  |  |  |
| 12 | Pemimpin yang sadar akan adanya masalah akan lebih disukai |  |  |  |  |  |
| 13 | Pemimpin yang dapat mengembangkan kemampuannya dan karyawan akan lebih disukai |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya menyukai pemimpin yang dapat menciptakan perspektif baru |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya menyukai pemimpin yang memperhatikan setiap karyawannya |  |  |  |  |  |
| 16 | Saya menyukai pemimpin yang dapat melatih karyawannya |  |  |  |  |  |
| 17 | Saya menyukai pemimpin yang dapat menasehati karyawannya |  |  |  |  |  |

**KUESIONER**

**Komitmen(X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Meyakini dan memahami kondisi perusahaan itu penting |  |  |  |  |  |
| 2 | Menerima norma-norma yang berlaku sangat penting bagi karyawan |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya dituntut untuk bekerja secara rutin |  |  |  |  |  |
| 5 | Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya dituntut untuk memperioritaskan karyawan |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya diharuskan melindungi aset perusahaan |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya merasakan keuntungan jika bekerja dan tinggal diperusahaan |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya memiliki rasa setia dan patuh terhadap perusahaan |  |  |  |  |  |
| 11 | Saya memiliki kesadaran untuk membantu perusahaan |  |  |  |  |  |

**KUESIONER**

**Budaya Organisasi (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Menciptakan inovasi inovasi baru |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya dapat dan berani mengambil resiko yang mungkin timbul pada perusahaannya |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya dituntut untuk lebih cermat pada saat bekerja |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya dapat menganalisis keadaan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya dituntut untuk memberikan perhatian lebih merinci |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya dituntut untuk fokus pada output pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya dituntut untuk berfokus pada hasil |  |  |  |  |  |
| 8 | Pekerjaan Saya memberikan efek positif pada semua orang |  |  |  |  |  |
| 9 | Pekerjaan Saya memberikan hasil positif pada semua orang |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya dituntut untuk lebih agrsif terhadap rekan tim |  |  |  |  |  |
| 11 | Saya dituntut untuk mampu bersaing dengan rekan tim |  |  |  |  |  |
| 12 | Saya dituntuk untuk memberikan keputusan untuk bertahan |  |  |  |  |  |
| 13 | Saya dituntuk untuk memberikan tindakan untuk bertahan |  |  |  |  |  |

LAMPIRAN SKORE HASIL KUESIONER VARIABEL X1

( Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional)



LAMPIRAN SKORE HASIL KUESIONER VARIABEL X2

( Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Komitmen (X2)



LAMPIRAN SKORE HASIL KUESIONER VARIABEL X3

( Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X3)



LAMPIRAN SKORE HASIL KUESIONER VARIABEL Y

( Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Employee Engagement (Y)



LAMPIRAN SKORE HASIL KUESIONER PENELITIAN VARIABEL Y

( EMPLOYEE ENGAGEMENT)



LAMPIRAN SKORE HASIL SUCCESSIVE INTERVAL VARIABEL Y

( EMPLOYEE ENGAGEMENT)



LAMPIRAN SKORE HASIL KUESIONER PENELITIAN VARIABEL X1

( *EMPLOYEE ENGAGEMENT*)



LAMPIRAN SKORE HASIL SUCCESSIVE INTERVAL



LAMPIRAN SKORE HASIL KUESIONER PENELITIAN VARIABEL X2

( KOMITMEN)



LAMPIRAN SKORE HASIL SUCCESSIVE INTERVAL VARIABEL X2



LAMPIRAN SKORE HASIL KUESIONER PENELITIAN VARIABEL X3

( BUDAYA ORGANISASI)



LAMPIRAN SKORE HASIL SUCCESSIVE INTERVAL VARIABEL X3



LAMPIRAN HASIL SPSS

DESCRIPTIVES VARIABLES=EmployeeEngY KepTransfX1 KomitmenX2 BudayaOrgX3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

**Descriptives**

[DataSet0] D:\41 nOVAL\data input YX123 KE 8.sav

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| EmployeeEngY | 36 | 34 | 58 | 47.67 | 6.085 |
| KepTransfX1 | 36 | 50 | 69 | 59.72 | 4.718 |
| KomitmenX2 | 36 | 32 | 50 | 40.31 | 5.036 |
| BudayaOrgX3 | 36 | 40 | 57 | 47.14 | 3.826 |
| Valid N (listwise) | 36 |  |  |  |  |

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT EmployeeEngY

/METHOD=ENTER KepTransfX1 KomitmenX2 BudayaOrgX3

/SCATTERPLOT=(\*ZRESID ,\*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

**Regression**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | BudayaOrgX3, KepTransfX1, KomitmenX2b | . | Enter |
| a. Dependent Variable: EmployeeEngY | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .701a | .491 | .443 | 4.541 | .491 | 10.280 | 3 | 32 | .000 | 2.220 |
| a. Predictors: (Constant), BudayaOrgX3, KepTransfX1, KomitmenX2 | | | | | | | | | | |
| b. Dependent Variable: EmployeeEngY | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 636.049 | 3 | 212.016 | 10.280 | .000b |
| Residual | 659.951 | 32 | 20.623 |  |  |
| Total | 1296.000 | 35 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: EmployeeEngY | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), BudayaOrgX3, KepTransfX1, KomitmenX2 | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.525 | 11.424 |  | .133 | .895 |  |  |
| KepTransfX1 | .504 | .198 | .391 | 2.547 | .016 | .675 | 1.482 |
| KomitmenX2 | .546 | .196 | .452 | 2.787 | .009 | .605 | 1.653 |
| BudayaOrgX3 | -.127 | .240 | -.080 | -.530 | .600 | .696 | 1.436 |
| a. Dependent Variable: EmployeeEngY | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Residuals Statisticsa** | | | | | |
|  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 38.24 | 54.80 | 47.67 | 4.263 | 36 |
| Residual | -7.732 | 10.321 | .000 | 4.342 | 36 |
| Std. Predicted Value | -2.211 | 1.673 | .000 | 1.000 | 36 |
| Std. Residual | -1.703 | 2.273 | .000 | .956 | 36 |
| a. Dependent Variable: EmployeeEngY | | | | | |

**Charts**





