

BAB V

KESIMPULAN

Bab ini menyajikan rangkuman keseluruhan temuan penelitian terkait peran keterlibatan karyawan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Starbucks. Bab ini terdiri dari kesimpulan penelitian, implikasi untuk perusahaan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Hasil pengolahan data dengan menggunakan PLS-SEM dan pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional, maka keterlibatan karyawan juga meningkat. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, dan motivasi, cenderung meningkatkan semangat serta komitmen emosional karyawan terhadap pekerjaan (Li *et al.*, 2019).
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan

terhadap kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, aman secara psikologis, dan membangun hubungan emosional yang kuat dengan karyawan (Donkor *et al.*, 2022; Lai *et al.*, 2020; Wen *et al.*, 2022).

3. Keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang merasa terlibat secara kognitif, afektif, dan fisik dalam pekerjaannya menunjukkan kecenderungan yang lebih rendah untuk keluar dari organisasi. Keterlibatan memperkuat rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan (Wang *et al.*, 2020).
4. Keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *turnover intention* secara parsial. Artinya, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* tidak hanya secara langsung tetapi juga melalui peningkatan keterlibatan karyawan. Pemimpin transformasional secara tidak langsung mengurangi niat keluar karyawan dengan meningkatkan keterlibatan mereka (Ullah *et al.*, 2021; Xiong *et al.*, 2023; Yang *et al.*, 2020).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan gaya kepemimpinan transformasional di Starbucks berperan penting dalam menciptakan keterlibatan karyawan yang tinggi dan pada akhirnya menurunkan tingkat *turnover intention*.

5.2 Implikasi untuk Perusahaan

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat sejumlah implikasi praktis yang dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen Starbucks Indonesia:

1. Pelatihan Kepemimpinan Transformasional

Starbucks dapat menyelenggarakan program pelatihan kepemimpinan untuk mengembangkan kemampuan pemimpin dalam hal inspirasi, dukungan individual, serta pemberdayaan karyawan. Hal ini penting untuk menciptakan pemimpin yang mampu memelihara keterlibatan dan loyalitas karyawan (Meriel *et al.*, 2021).

2. Strategi Peningkatan Keterlibatan Karyawan

Manajemen dapat merancang program yang meningkatkan rasa keterlibatan, seperti *employee recognition program*, diskusi rutin antara atasan dan bawahan, serta pemberian otonomi kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan cenderung lebih terikat dengan pekerjaan (Wang *et al.*, 2020).

3. Retensi Talenta Muda

Berdasarkan profil responden, mayoritas karyawan adalah usia produktif (20–30 tahun) dan berstatus kontrak. Maka diperlukan kebijakan retensi khusus, misalnya peluang karier berjenjang, evaluasi berkala, dan penyesuaian benefit yang relevan untuk mendorong niat bertahan (Ali *et al.*, 2021).

4. Peningkatan Dukungan Psikologis

Kepemimpinan yang suportif sangat penting untuk menciptakan rasa aman secara psikologis. Starbucks perlu memastikan bahwa supervisor dan manajer memahami pentingnya mendukung kesejahteraan emosional karyawan sebagai strategi retensi (Lai *et al.*, 2020; Yang *et al.*, 2020).

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Objek Penelitian Terbatas

Penelitian hanya dilakukan pada karyawan Starbucks Indonesia, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke perusahaan lain atau sektor industri berbeda.

2. Jenis Data yang Digunakan

Data dikumpulkan melalui kuesioner daring, sehingga informasi bersifat *self-report* dan bisa saja dipengaruhi bias persepsi subjektif responden (Cahyono, 2022).

3. Desain Penelitian *Cross-sectional*

Penelitian ini mengambil data pada satu waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika hubungan variabel dari waktu ke waktu.

4. Karakteristik Responden

Responden mayoritas adalah barista dengan masa kerja 1–4 tahun. Hal ini mungkin belum cukup merepresentasikan pandangan karyawan senior atau manajerial dalam organisasi.

5. Variasi Persepsi dan Potensi Multikolinearitas

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa beberapa konstruk memiliki nilai standar deviasi yang cukup tinggi (sekitar 1,13–1,14) pada skala Likert 1–5, yang mengindikasikan adanya variasi persepsi responden terhadap item pernyataan. Selain itu, korelasi antar konstruk utama seperti kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan *turnover intention* menunjukkan hubungan yang sangat kuat ($r > 0,80$), sehingga perlu dicermati lebih lanjut untuk menghindari kemungkinan multikolinearitas yang dapat memengaruhi kestabilan model struktural.

6. Penyatuan Status Kerja Responden

Penelitian ini tidak membedakan analisis berdasarkan status kerja (*full-time* dan *part-time*). Seluruh responden dianalisis secara agregat karena diasumsikan bekerja di bawah sistem organisasi, struktur kepemimpinan, dan prosedur operasional yang sama. Namun demikian, status kepegawaian dapat memengaruhi persepsi individu terhadap kepemimpinan, keterlibatan, dan niat keluar, sehingga pemisahan

analisis berdasarkan status kerja dapat menjadi pertimbangan penting dalam penelitian selanjutnya.

5.4 Saran Penelitian Selanjutnya

Sebagai tindak lanjut atas keterbatasan yang ada, berikut beberapa saran untuk penelitian mendatang:

1. Perluasan Konteks Penelitian

Penelitian selanjutnya dapat mencakup perusahaan dari sektor industri yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai hubungan kepemimpinan transformasional, keterlibatan, dan *turnover intention* (Gyensare *et al.*, 2017). Perluasan sektor atau konteks industri berbeda dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan valid terhadap fenomena yang diteliti, karena variabel seperti kepemimpinan, keterlibatan, dan *turnover intention* bisa berbeda pengaruhnya tergantung karakteristik sektor dan budaya organisasi masing-masing (Sekaran *et al.*, 2019).

2. Desain Longitudinal

Disarankan menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengamati perubahan persepsi karyawan terhadap pemimpin dan keputusan bertahan atau keluar dari waktu ke waktu. Desain longitudinal memungkinkan peneliti untuk mengamati perubahan dan hubungan antar variabel secara dinamis dalam jangka waktu tertentu, sehingga lebih efektif dalam mengidentifikasi sebab-akibat dan pola

perkembangan dibandingkan desain *cross-sectional* yang hanya mengambil data pada satu waktu (Sekaran *et al.*, 2019).

3. Penggunaan *Mixed Methods*

Menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif, seperti wawancara atau FGD, dapat memperkaya pemahaman mengenai konteks perilaku karyawan dalam merespon gaya kepemimpinan. Dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian dapat meningkatkan validitas hasil dan memberikan pemahaman yang lebih kaya terhadap konteks dan dinamika perilaku subjek penelitian (Sekaran *et al.*, 2019).

4. Memperluas Karakteristik Responden

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan responden dari berbagai jenjang jabatan, termasuk karyawan senior dan posisi manajerial, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, dan *turnover intention*.

5. Pengembangan Model Lanjutan

Melihat kuatnya korelasi antar variabel dalam penelitian ini, disarankan agar penelitian mendatang mempertimbangkan penambahan variabel mediasi atau moderasi guna mengurai mekanisme hubungan secara lebih mendalam. Selain itu, pengujian multikolinearitas secara teknis, seperti melalui *Variance Inflation Factor* (VIF), dapat dilakukan untuk

memastikan independensi konstruk dalam model dan menjaga validitas hasil analisis struktural.

6. Pemisah Analisis berdasarkan Status Kerja

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan analisis terpisah antara karyawan *full-time* dan *part-time* guna mengidentifikasi perbedaan persepsi yang mungkin terjadi antar kelompok kerja. Dengan membedakan status kerja, peneliti dapat menguji apakah status kepegawaian memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan *turnover intention*. Pendekatan ini akan memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai dinamika psikologis karyawan berdasarkan tingkat stabilitas dan keterikatan kerja mereka.

Dengan memperhatikan saran-saran tersebut, diharapkan penelitian di masa depan dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam terhadap literatur manajemen SDM, serta membantu organisasi dalam merumuskan strategi retensi yang efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, A. F. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.
- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after The Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Adela, S., & Andriani, C. (2023). Transformational Leadership and Turnover Intention: The Mediating Role Of Employee Engagement. <http://jkmsdm.ppj.unp.ac.id/index.php/hrms>
- Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). Turnover Intention and Its Antecedents: The Mediating Role of Work–Life Balance and The Moderating Role of Job Opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Ahmed, S., Al Asheq, A., Ahmed, E., Chowdhury, U. Y., Sufi, T., & Mostofa, M. G. (2023). The Intricate Relationships of Consumers' Loyalty and Their Perceptions of Service Quality, Price and Satisfaction in Restaurant Service. *TQM Journal*, 35(2), 519–539. <https://doi.org/10.1108/TQM-06-2021-0158>
- Ali, M., Niu, X., & Rubel, M. R. B. (2024). The Influence of Transformational and Transactional Leadership on Employee Retention: Mediating Role of Employee Engagement. *Management Matters*, 21(2), 164–190. <https://doi.org/10.1108/MANM-03-2024-0022>
- Ali, N., Nazim Ali, D., & Shabir Ahmad, D. (2021). The Impact of Transformational Leadership Style on Subordinates' Turnover Intention in Private High Schools of District Swat. 20(2), 1498–1510. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.02.174>
- Alifiyah, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT Sari Coffee Indonesia (Starbucks District 29) (Skripsi Sarjana, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1). <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>

- Apriani, N., Musannip, Z., & Siregar, E. (2023). Factors Affecting Turnover Intention: A Literature Review. In *Technology, and Organizational Behavior (IJBTOb)* (Vol. 3, Issue 3). <https://ijbtob.org>
- Ardi, R. P. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan pelatihan terhadap turnover intention barista Starbucks (PT. Sari Coffee Indonesia) di Kota Bandung (Tesis Magister, Universitas Telkom Bandung).
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Baridei, T., & Okpu, T. O. (2024). Perceived Impact and Employee Engagement in Public Secondary Schools in Bayelsa State. <https://doi.org/10.56201/jbae.v10.no4.2024.pg160.169>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership, Second Edition.
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 07(03). <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253>
- Boga Kuswara, G. (2024). Employee Engagement sebagai Mediasi Kepemimpinan Ideal terhadap Turnover Intention Pegawai Hotel. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(3). <https://doi.org/10.33395/remik.v8i3.13665>
- Cahyono, I. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention dengan Job Burnout sebagai Intervening.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A Short Measure of Transformational Leadership. In *Journal Of Business And Psychology* (Vol. 14, Issue 3).
- Chusnul Kotimah, Evi, & Rizkya Dwi Safitri. (2023). Turnover intention pada Karyawan Telework: Tinjauan Literatur Sistematis. *Cognicia*, 11(2), 112–120. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v11i2.28932>
- Darussalam, R., Sasongko, F., Putra, S. H. S., Sofian, & Mustaqim, T. (2020). Attributes of Coffee Shop as Antecedent of Customer Satisfaction. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(2), 106–124. <https://doi.org/10.21009/jobbe.004.2.09>
- Diananda, E., & Herminingsih, A. (2025). Career Development, Transformational Leadership, and Compensation on Turnover Intention with Employee Engagement as Intervening Variable. *International Journal of Indonesian Business Review*, 4(1), 124–135. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v4i1.1199>

- Diko, T. K., & Saxena, S. (2023). Mediating Role of Employee Engagement with Transformational Leadership and Turnover Intention. *Public Organization Review*, 23(4), 1639–1660. <https://doi.org/10.1007/s11115-023-00710-8>
- DiPietro, R., & Bufquin, D. (2018). Effects of Work Status Congruence and Perceived Management Concern for Employees on Turnover Intentions in A Fast Casual Restaurant Chain. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(1), 38–59. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1328260>
- Donkor, F., Appienti, W. A., & Achiaah, E. (2022). The Impact of Transformational Leadership Style on Employee Turnover Intention in State-Owned Enterprises in Ghana. The Mediating Role of Organisational Commitment. *Public Organization Review*, 22(1). <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00509-5>
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Ferdiansyah, O., & Hendratni, T. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban. *JIMT*, 5(6). <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i6>
- Fragouli, E. (2018). The Dark-Side of Charisma and Charismatic Leadership. In *The Business and Management Review* (Vol. 9). http://www.abrmr.com/myfile/conference_proceedings/Con_Pro_75039/conference_17257.pdf
- Fridawati, Y. D., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Trust Psychological Well-Being dan Transformational Leadership. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Among Nurses in Axum Comprehensive and Specialized Hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>
- Ginting, E., Nurhayati, P., & Sukmawati, A. (2024). The Role of Leadership Style and Organizational Culture in Enhancing Employee Performance. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(3), 1037. <https://doi.org/10.29210/020244614>
- Gom, D., Yew, L. T., Jiony, M. M., Tanakinjal, G. H., & Sondoh, S. (2021). The Role of Transformational Leadership and Psychological Capital in The Hotel Industry: A Sustainable Approach To Reducing Turnover

- Intention. *Sustainability* (Switzerland), 13(19).
<https://doi.org/10.3390/su131910799>
- Gupta, N., & Sharma, V. (2016). Exploring Employee Engagement—A Way to Better Business Performance. *Global Business Review*, 17, 45S-63S.
<https://doi.org/10.1177/0972150916631082>
- Gyensare, M. A., Anku-Tsedde, O., Sanda, M.-A., & Okpoti, C. A. (2016). Transformational Leadership and Employee Turnover Intention. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(3), 243–266. <https://doi.org/10.1108/wjemsd-02-2016-0008>
- Gyensare, M. A., Kumedzro, L. E., Sanda, A., & Boso, N. (2017). Linking Transformational Leadership to Turnover Intention in The Public Sector: The Influences of Engagement, Affective Commitment and Psychological Climate. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(3), 314–337. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2016-0099>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report The Results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Helalat, A., Sharari, H., Alhelalat, J., & Al-Aqrabawi, R. (2024). Transformational Leadership and Employee Performance: A Further Insight Using Work Engagement. *ECONOMICS - Innovative and Economics Research Journal*. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0015>
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee Engagement and Job Performance in Lebanon: The Mediating Role of Creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 33, Issue 4).
- Ketut Julianlara, I., Hanna Sihombing, I. H., & Luh Ketut Sri Sulistyawati, N. (2020). The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention: The Case of Golden Tulip Jineng Resort Bali Hotel.
- Kim, H., Im, J., & Shin, Y. H. (2021). The Impact of Transformational Leadership and Commitment to Change on Restaurant Employees'

- Quality of Work Life During A Crisis. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 322–330.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.07.010>
- Laeli, N., & Kadarningsih, A. (2022). Determinan turnover intention karyawan coffee shop di Semarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 34–43.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1).
<https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6).
<https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Lin, S.-H., Scott, B. A., & Matta, F. K. (2018). The Dark Side of Transformational Leader Behaviors for Leaders Themselves: A Conservation of Resources Perspective. In *Journal: Academy of Management Journal Manuscript ID AMJ*. Academy of Management Journal.
- Maulidiyah, S., Rini, A. P., & Matulesy, A. (2024). Perceived Transformational Leadership, Employee Engagement and Readiness to Change in Employee. *International Journal of Social Science and Human Research*, 07(11). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i11-76>
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The Link Between Training Satisfaction, Work Engagement and Turnover Intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- Meriel, Z. V., Suyono, J., Pramastya Sabatini, E., Wijaya, I., & Ratnasahara Elisabeth, D. (2021). Transformtional Leadership and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment.
- Mohanty, V. (2024). An Analysis of Employee Engagemnet on Productivity in Manufacturing Organization: A Case Study.
<https://www.researchgate.net/publication/386734936>
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>

- Mun, T. C., Vasudevan, A., Doraisingam, P., Arokiasamy, A. R. A., Fan, H., Udang, L. N., & Arumugam, V. (2024). Determinants of Employee Turnover Intentions from Malaysia's Manufacturing Sector in North Region of Malaysia. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(16), 6497. <https://doi.org/10.24294/jipd6497>
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>
- Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). The Role of Work Engagement and Organizational Commitment in Improving Job Performance. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819>
- Nabillah, N., Sri, R., Wahyuningsih, H., & History, A. (2023). The Effect of Transformational Leadership on Turnover Intentions through Employee Engagement as a Mediating Variable (Study on Yogyakarta Social Service Employees) Article Info. *Journal of Business Management and Islamic Banking*, 02(3), 239–252. <https://doi.org/10.14421/jbmi>
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An Empirical Study on The Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in The Thai Automobile Parts Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Notarnicola, I., Duka, B., Lommi, M., Grosha, E., De Maria, M., Iacorossi, L., Mastroianni, C., Ivziku, D., Rocco, G., & Stievano, A. (2024). Transformational Leadership and Its Impact on Job Satisfaction and Personal Mastery for Nursing Leaders in Healthcare Organizations. *Nursing Reports*, 14(4), 3561–3574. <https://doi.org/10.3390/nursrep14040260>
- Oliveira, L. B., & Najnudel, P. S. (2023). The Influence of Abusive Supervision on Employee Engagement, Stress and Turnover Intention. *Revista de Gestao*, 30(1), 78–91. <https://doi.org/10.1108/REGE-02-2021-0025>
- Qanit Naufan Zakaria, A., Ali, H., Kunci, K., Turnover, N., Karir, P., Kerja, B., Kerja, K., & Karyawan, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *JMPIS*, 5(4). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career Adaptability and Employee Turnover Intentions: The Role of

- Perceived Career Opportunities and Orientation to Happiness in The Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 98–107. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.05.006>
- Ribeiro, N., Nguyen, T., Duarte, A. P., Torres de Oliveira, R., & Faustino, C. (2021). How Managerial Coaching Promotes Employees' Affective Commitment and Individual Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(8), 2163–2181. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2018-0373>
- Ridho Lazuardi Wahyudi, & Odi Jarodi. (2025). Peran Employee Engagement dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 198–208. <https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3889>
- Saeed, F. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Employee Turnover Intention: The Mediating and Moderating Role of Affective Organizational Commitment and Job Embeddedness. *International Journal of Management, Accounting and Economics*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6762232>
- Sahu, S., Pathardikar, A., & Kumar, A. (2018). Transformational Leadership and Turnover: Mediating Effects of Employee Engagement, Employer Branding, and Psychological Attachment. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(1), 82–99. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2014-0243>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A Cross-National Study of Work Engagement as A Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap turnover intention karyawan (Studi kasus restoran Karimata, TMII & Sentul). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 258–270.
- 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>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire: A Cross-National Study.

- Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, Enhanced eText (8th ed.). Wiley Global Education US.
- Serang, S., Tamanyira, Y., & Maknun, M. (2024). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja Organisasi Di Era Pandemi. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 2).
- Sobaih, A. E. E., Gharbi, H., & Abu Elnasr, A. E. (2022). Do You Feel Safe Here? The Role of Psychological Safety in the Relationship between Transformational Leadership and Turnover Intention Amid COVID-19 Pandemic. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(8).
<https://doi.org/10.3390/jrfm15080340>
- Soelistio, H., & Marianti, M. M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Karyawan pada PT. Imora Motor. <https://journal.ikopin.ac.id>
- Suprpto, Y., Hartono, C., Jennifer, F., & Selvia Liu, M. (2023). Analisis Risiko-Risiko Bisnis Internasional Pada Perusahaan Starbucks dalam Ekspansi Bisnis Secara Global. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 341–349. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3735>
- Thisera, T. J. R., & Sewwandi, E. P. I. (2018). Transformational Leadership and Employee Engagement in Hospitality Sector in Sri Lanka. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Online*, 18. <http://www.gallup.com>,
- Ullah, I., Ahmad, A., & Saeed, M. (2021). Association of Employee Engagement and Turnover Intention: The Moderating Role of Psychological Empowerment. In *International Journal of Business and Management Sciences* (Vol. 2). <http://www.ijbms.org>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4).
<https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Vinata Meriel, Z., Suyono, J., Pramastya Sabatini, E., Wijaya, I., & Ratnasahara Elisabeth, D. (2021). Transformtional Leadership and Turnover Intention: the Mediating Role of Job Satisfaction.

- Wandani, M., & Sunaryo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif (Studi Pada Ws Warung Steak di Karesidenan Surakarta). In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi* (Vol. 1, Issue 2).
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of Professional Identity on Turnover Intention in China's Hotel Employees: The Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Wayne, S. J., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. In • *Academy of Management Journal* (Vol. 40, Issue 1).
- Wen, D., Yan, D., & Sun, X. (2022). Employee Satisfaction, Employee Engagement and Turnover Intention: The Moderating Role of Position Level. *Human Systems Management*, 41(3), 407–422. <https://doi.org/10.3233/HSM-211505>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement The Effect of Employee Engagement on Employee Performance of the Directorate of Information Systems and Digital Transformation at Bogor Agricultural University. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133–146.
- Winni Mahadewi, D., & Indiyati, D. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Transformational Leadership on Turnover Intention of Front-End Employees at PT.XYZ. *Journal of Business and Management Studies (JBMS)*. <https://doi.org/10.32996/jbms>
- Xiang, X., & Wang, H. (2025). The Hidden Key Personality Traits of Effective Leadership in China. *SAGE Open*, 15(1). <https://doi.org/10.1177/21582440251327533>
- Xiong, B., Wu, X., & Sui, Q. (2023). The Impact of Transformational Leadership on The Turnover Intention of The New Generation of Knowledgeable Employees: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1090987>
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X., & Hua, N. (2020). Transformational Leadership, Proactive Personality and Service Performance: The Mediating Role of Organizational Embeddedness. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 267–287. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2019-0244>

Yücel, İ. (2021). Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance During The COVID-19 Pandemic. *Administrative Sciences*, 11(3).
<https://doi.org/10.3390/admsci11030081>



LAMPIRAN I KUESIONER

PERAN KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN STARBUCKS

Haloi!
Perkenalkan, saya Felicia Sharon Kilis dari Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya sedang menyusun tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dengan melakukan penelitian yang berjudul:

"Peran Keterlibatan Karyawan dalam Memediasi Hubungan antara Kepemimpinan Transformatif dan *Turnover Intention* pada Karyawan Starbucks"

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademis.

Saya sangat menghargai waktu dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai partisipan dalam penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Jika ada pertanyaan lebih lanjut mengenai penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menghubungi saya melalui Email: feliciasharonkilis@gmail.com

-Felicia Sharon Kilis

Login ke Google untuk menyimpan progres. Pelajari lebih lanjut

[Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Pernyataan Layanan](#) [Kebijakan Privasi](#)

Apakah formulir ini tampak mencurigakan? [Laporkan](#)

Google Formulir

PERAN KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN STARBUCKS

Login ke Google untuk menyimpan progres. Pelajari lebih lanjut

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Informasi Data Diri

Jenis Kelamin *

☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

Usia *

☐ < 20 tahun

☐ 20 - 25 tahun

☐ 26 - 30 tahun

☐ > 30 tahun

Lama Bekerja *

☐ 1 tahun

☐ 2 - 4 tahun

☐ 5 - 7 tahun

☐ > 8 tahun

Status Karyawan *

☐ Karyawan Tetap

☐ Karyawan Kontrak Full-time

☐ Karyawan Kontrak Part-time

Posisi Jabatan *

☐ Barista

☐ Supervisor

☐ Store Manager

☐ Yang lain: _____

Pendidikan Terakhir *

☐ SMA/SMK

☐ Diploma (D1/D3)

☐ Sarjana (S1)

[Kembali](#) [Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

PERAN KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN STARBUCKS

Login ke Google untuk menyimpan progres. Pelajari lebih lanjut

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Serang et al., (2024), kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang memungkinkan pemimpin untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada pengikutnya agar mencapai tujuan yang lebih tinggi dari yang diharapkan.

Harap pilih satu jawaban dari pernyataan di bawah ini dengan skala likert. Mohon mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh.

Berikut petunjuk pengisian kuesioner:
1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Atasan saya menjelaskan visi masa depan dengan cara yang jelas dan menginspirasi. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Atasan saya memerlukan staf dengan pendekatan personal, memberikan dukungan, dan mendorong perkembangan saya. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Atasan saya selalu memberikan motivasi dan penghargaan kepada saya. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Atasan saya berhasil membangun rasa percaya, keterlibatan, dan kerja sama di antara anggota tim. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Atasan saya selalu mendorong ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah dan tidak takut mempertanyakan hal-hal yang sudah ada. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Atasan saya konsisten dalam nilai-nilai yang dipegang dan menerapkannya dalam tindakan sehari-hari. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Atasan saya menanamkan rasa bangga dan hormat pada orang lain serta menginspirasi saya melalui kompetensinya yang tinggi. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google - [Privasi dan Kebijakan](#) [Kebijakan Privasi](#)

Apakah formulir ini tampak mencurigakan? [Laporkan](#)

Google Formulir

PERAN KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN STARBUCKS

Login ke Google untuk menyimpan progres. Pelajari lebih lanjut

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Keterlibatan Karyawan

Menurut Kahn (1990), keterlibatan karyawan merupakan keterlibatan sebagai sesuatu keadaan di mana individu secara penuh membawa dirinya ke dalam peran pekerjaan, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional.

Harap pilih satu jawaban dari pernyataan di bawah ini dengan skala likert. Mohon mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh.

Berikut petunjuk pengisian kuesioner:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Pada pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bertenaga. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saat saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat dalam bekerja. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya sangat antusias dengan pekerjaan saya. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Pekerjaan saya menginspirasi saya. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya merasa menyatu dengan pekerjaan saya. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya terbawa suasana ketika saya bekerja. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Privasi dan Layanan](#) [Keamanan](#) [Privasi](#)

Apakah formulir ini tampak mencurigakan? [Laporkan](#)

Google Formulir

PERAN KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN STARBUCKS

[Login ke Google](#) untuk menyimpan progres. [Pelajari lebih lanjut](#)

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Turnover Intention

Menurut Apriani et al. (2023), *turnover intention* merupakan keinginan atau niat seorang karyawan untuk keluar atau meninggalkan organisasi secara sukarela dalam waktu dekat

Harap pilih satu jawaban dari pernyataan di bawah ini dengan skala likert. Mohon mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh.

Berikut petunjuk pengisian kuesioner:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Saya akan meninggalkan perusahaan ini segera setelah menemukan pekerjaan yang lebih baik. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya sedang aktif mencari pekerjaan di luar perusahaan ini. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya serius mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya sering berpikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan ini. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya berpikir bahwa saya masih akan bekerja di perusahaan ini lima tahun ke depan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

[Kembali](#)

[Kirim](#)

[Kosongkan formulir](#)

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Apakah formulir ini tampak mencurigakan? [Laporkan](#)

Google Formulir

LAMPIRAN II DATA DAN JAWABAN RESPONDEN

Data Demografi Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Status Karyawan	Posisi Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
2	Laki-Laki	26 - 30 tahun	> 8 tahun	Karyawan Tetap	Store Manager	SMA/SMK
3	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	Sarjana (S1)
4	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Store Manager	Sarjana (S1)
5	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
6	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
7	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Supervisor	Sarjana (S1)
8	Perempuan	26 - 30 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	SMA/SMK
9	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Diploma (D1/D3)
10	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	Sarjana (S1)
11	Laki-Laki	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Tetap	Store Manager	Sarjana (S1)
12	Laki-Laki	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Diploma (D1/D3)
13	Perempuan	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
14	Laki-Laki	26 - 30 tahun	> 8 tahun	Karyawan Tetap	Store Manager	SMA/SMK
15	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	SMA/SMK
16	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
17	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Freelance	SMA/SMK
18	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
19	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	Sarjana (S1)
20	Laki-Laki	26 - 30 tahun	> 8 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Diploma (D1/D3)
21	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	Sarjana (S1)
22	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
23	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
24	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
25	Laki-Laki	26 - 30 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	Diploma (D1/D3)
26	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
27	Perempuan	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Status Karyawan	Posisi Jabatan	Pendidikan Terakhir
28	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
29	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
30	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
31	Perempuan	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
32	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	SMA/SMK
33	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
34	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
35	Laki-Laki	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
36	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
37	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
38	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	Sarjana (S1)
39	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	Sarjana (S1)
40	Perempuan	< 20 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Barista	Sarjana (S1)
41	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
42	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	Diploma (D1/D3)
43	Laki-Laki	20 - 25 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Diploma (D1/D3)
44	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
45	Laki-Laki	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Tetap	Store Manager	Sarjana (S1)
46	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
47	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Barista	SMA/SMK
48	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
49	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
50	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
51	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
52	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
53	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
54	Laki-Laki	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Status Karyawan	Posisi Jabatan	Pendidikan Terakhir
55	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
56	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
57	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
58	Laki-Laki	26 - 30 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
59	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
60	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
61	Laki-Laki	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
62	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
63	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
64	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	Sarjana (S1)
65	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
66	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
67	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
68	Laki-Laki	26 - 30 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
69	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
70	Laki-Laki	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Supervisor	Sarjana (S1)
71	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Supervisor	Sarjana (S1)
72	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
73	Laki-Laki	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
74	Laki-Laki	26 - 30 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
75	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
76	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
77	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
78	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
79	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
80	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
81	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Status Karyawan	Posisi Jabatan	Pendidikan Terakhir
82	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
83	Laki-Laki	26 - 30 tahun	> 8 tahun	Karyawan Tetap	Store Manager	Sarjana (S1)
84	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
85	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
86	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
87	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
88	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
89	Laki-Laki	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
90	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
91	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
92	Laki-Laki	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
93	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Supervisor	Sarjana (S1)
94	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
95	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
96	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
97	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
98	Perempuan	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
99	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
100	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
101	Perempuan	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
102	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
103	Laki-Laki	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
104	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Supervisor	SMA/SMK
105	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
106	Laki-Laki	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
107	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
108	Perempuan	26 - 30 tahun	5 - 7 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Status Karyawan	Posisi Jabatan	Pendidikan Terakhir
109	Laki-Laki	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
110	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
111	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
112	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
113	Perempuan	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
114	Laki-Laki	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
115	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
116	Laki-Laki	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
117	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
118	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
119	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
120	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
121	Laki-Laki	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
122	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
123	Laki-Laki	20 - 25 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK
124	Laki-Laki	26 - 30 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
125	Perempuan	26 - 30 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
126	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
127	Laki-Laki	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Tetap	Supervisor	Sarjana (S1)
128	Laki-Laki	26 - 30 tahun	> 8 tahun	Karyawan Tetap	Store Manager	Sarjana (S1)
129	Perempuan	20 - 25 tahun	2 - 5 tahun	Karyawan Kontrak Full-time	Barista	SMA/SMK
130	Laki-Laki	< 20 tahun	1 tahun	Karyawan Kontrak Part-time	Barista	SMA/SMK

Variabel Kepemimpinan Transformasional

Responden	KT 1	KT2	KT 3	KT 4	KT 5	KT 6	KT 7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	3	4	1	3	3
3	2	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	2	2	2	2	2	2	2
6	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	3	3	4	4	3
8	5	5	5	5	5	3	5
9	5	5	5	5	4	5	5
10	1	1	1	2	1	1	1
11	5	4	5	5	5	5	4
12	5	4	5	5	4	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5
14	1	1	1	1	2	1	1
15	4	4	4	3	4	4	5
16	3	3	3	4	3	3	3
17	5	3	4	4	4	4	4
18	5	4	5	5	4	4	5
19	5	5	4	4	5	4	5
20	4	4	3	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	5	4	5	5
23	4	5	4	5	4	4	4
24	4	5	5	4	4	5	4
25	5	5	5	4	5	5	5
26	5	5	4	5	5	4	5
27	5	4	4	5	4	5	5

Responden	KT 1	KT2	KT 3	KT 4	KT 5	KT 6	KT 7
28	5	5	4	5	5	5	5
29	5	5	5	5	4	5	5
30	4	4	4	5	4	5	5
31	5	4	5	5	5	4	4
32	4	4	4	5	4	4	4
33	4	5	4	4	5	5	4
34	4	4	5	5	5	5	4
35	5	4	5	4	4	4	5
36	4	4	4	5	4	5	5
37	5	4	5	5	5	5	4
38	4	5	4	5	5	4	5
39	5	4	5	4	4	5	4
40	4	4	4	5	5	5	4
41	5	5	5	4	4	4	4
42	4	4	4	5	4	5	4
43	5	4	4	4	5	5	5
44	5	5	5	5	4	5	5
45	4	5	4	4	5	5	5
46	5	5	4	5	5	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	5	5	5	5	5
49	5	5	4	4	5	4	5
50	4	5	5	4	4	4	4
51	5	5	4	5	5	5	5
52	5	5	4	5	5	4	4
53	1	3	3	2	2	2	3
54	4	4	4	5	5	5	4

Responden	KT 1	KT2	KT 3	KT 4	KT 5	KT 6	KT 7
55	5	4	5	5	5	4	5
56	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	4	4	4	5	4
59	5	5	5	4	4	5	4
60	4	4	4	5	5	5	4
61	5	5	5	5	4	5	5
62	5	5	5	4	4	5	5
63	4	5	5	4	4	5	4
64	4	5	5	5	4	4	5
65	2	3	1	3	3	3	2
66	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	4	4	5	5	4
68	4	4	4	5	5	4	5
69	4	4	5	4	5	5	5
70	4	4	5	5	4	5	4
71	5	5	4	5	4	5	4
72	5	5	4	4	5	5	5
73	2	3	3	1	2	3	3
74	5	5	4	5	5	4	4
75	4	4	5	5	5	5	5
76	3	2	3	3	4	3	2
77	5	5	5	5	5	5	5
78	4	5	5	5	5	5	5
79	5	5	4	4	4	5	4
80	4	4	5	4	5	4	5
81	2	2	1	1	2	3	2

Responden	KT 1	KT2	KT 3	KT 4	KT 5	KT 6	KT 7
82	4	4	5	4	4	5	5
83	4	4	5	4	5	4	4
84	4	5	4	5	4	4	5
85	4	5	4	4	5	5	4
86	4	4	5	5	5	4	5
87	5	4	4	5	5	5	4
88	4	5	4	5	5	4	4
89	4	4	5	4	5	4	4
90	4	4	5	4	4	5	4
91	3	2	3	3	3	4	3
92	4	5	4	4	4	5	5
93	5	4	5	5	4	4	5
94	4	4	5	4	4	4	4
95	5	4	5	4	5	5	4
96	5	4	5	5	4	4	4
97	5	4	5	4	4	4	5
98	4	4	5	5	4	5	4
99	4	4	5	4	4	5	5
100	2	2	3	2	2	2	2
101	2	2	2	3	1	3	1
102	5	5	4	4	5	5	5
103	1	3	3	2	3	2	2
104	4	4	5	5	4	4	4
105	4	4	5	5	4	5	5
106	2	2	3	1	2	1	2
107	4	4	5	4	4	4	5
108	1	4	4	2	4	3	2

Responden	KT 1	KT2	KT 3	KT 4	KT 5	KT 6	KT 7
109	4	4	5	5	4	5	4
110	3	2	2	3	1	5	4
111	4	5	5	5	5	5	4
112	3	2	2	2	3	4	2
113	4	4	3	3	3	3	1
114	5	4	4	5	4	5	4
115	4	5	4	4	5	5	4
116	3	2	2	2	3	3	1
117	2	2	2	2	1	2	2
118	4	3	5	4	5	2	4
119	2	1	2	1	2	1	1
120	2	2	2	3	3	1	1
121	5	2	3	5	5	4	5
122	3	1	4	3	1	3	4
123	4	4	5	5	5	5	5
124	3	3	2	2	2	2	1
125	4	4	5	5	5	5	4
126	5	1	1	4	2	2	1
127	4	4	3	3	1	2	1
128	3	1	3	4	4	2	2
129	5	5	5	5	5	5	5
130	1	2	1	4	1	1	5

Variabel Keterlibatan Karyawan

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9
1	5	4	4	5	5	5	5	5	4
2	4	4	5	4	5	5	5	5	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	4	4	3	3	4	3	2
6	5	4	4	4	5	5	4	4	5
7	4	3	2	4	3	5	4	3	2
8	3	3	3	3	4	5	2	3	2
9	4	4	4	5	5	4	4	5	5
10	1	2	1	2	2	2	3	3	3
11	4	4	5	4	5	5	4	5	5
12	4	5	5	4	5	5	5	5	5
13	4	4	3	4	5	5	5	4	3
14	2	2	2	5	5	4	3	3	4
15	3	2	3	2	1	4	3	3	2
16	4	4	4	3	4	4	3	3	3
17	5	4	4	4	5	5	4	5	5
18	5	4	4	4	5	5	5	4	5
19	4	5	3	3	3	4	4	3	4
20	3	3	4	4	3	4	4	4	3
21	5	4	4	4	4	5	4	4	3
22	5	5	4	5	4	5	5	4	4
23	4	4	4	4	5	5	4	4	5
24	5	4	4	5	4	5	4	5	5
25	5	5	5	4	4	5	5	5	5
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	4	5	5	5	5	4

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9
28	5	5	5	4	4	5	5	5	4
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5
31	5	4	5	5	5	5	4	4	4
32	5	4	5	4	5	5	5	4	4
33	5	4	5	5	4	4	4	5	5
34	5	5	4	4	5	5	5	5	5
35	5	4	4	4	5	5	5	4	5
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5
37	5	5	4	4	5	5	5	4	5
38	5	4	5	4	4	5	5	4	5
39	4	5	4	4	5	5	4	4	5
40	5	4	5	5	4	4	5	4	4
41	5	4	5	4	4	5	5	4	5
42	4	4	4	5	5	4	4	4	5
43	5	4	5	5	5	4	4	4	5
44	5	5	5	5	5	4	5	4	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5
50	4	4	4	5	5	4	4	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	5	5	5	4	4	5	5	5
53	4	2	4	2	3	2	1	1	1
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9
55	5	5	5	5	5	5	5	4	4
56	5	5	4	5	5	5	5	4	5
57	5	5	5	4	5	4	5	4	4
58	5	5	4	4	4	5	4	4	4
59	5	4	4	4	5	5	5	5	5
60	5	5	5	4	5	4	4	5	4
61	5	5	5	4	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	4	4	5
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5
64	5	4	4	5	5	5	5	5	5
65	1	2	1	1	3	2	1	3	3
66	5	4	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	4	4	5	5	5	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	4	5	5	5	5	5	5
70	5	5	4	5	4	5	4	5	5
71	4	5	4	5	5	5	5	4	4
72	5	5	5	4	4	5	4	5	5
73	2	2	3	1	2	3	2	2	2
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	5	5	5	4	5	5	5
76	3	2	3	2	3	1	2	3	2
77	5	5	5	4	5	5	5	5	5
78	5	5	4	4	4	5	5	5	5
79	4	4	4	5	4	4	5	5	4
80	4	5	4	5	5	5	5	4	4
81	1	2	1	1	3	1	1	2	3

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9
82	5	4	4	5	4	4	5	5	4
83	4	4	5	4	4	5	4	5	4
84	5	5	4	4	5	4	4	5	5
85	4	4	5	4	5	5	5	5	4
86	4	5	5	5	5	5	4	4	4
87	4	5	4	4	5	4	4	5	4
88	4	5	4	4	4	5	4	4	4
89	5	4	4	4	4	5	4	4	4
90	4	4	5	5	4	4	4	5	5
91	2	1	1	1	2	3	2	1	3
92	5	4	5	5	5	5	4	4	5
93	5	4	5	4	4	4	4	5	4
94	4	5	4	4	4	5	5	4	5
95	5	5	5	4	4	4	4	5	4
96	5	5	4	4	5	4	4	4	5
97	5	4	4	2	4	4	4	4	4
98	5	5	4	4	5	4	5	4	4
99	4	4	5	4	4	4	4	4	4
100	3	2	3	1	1	2	2	3	1
101	1	1	2	2	3	2	3	1	1
102	4	5	5	5	4	4	4	5	5
103	2	2	1	3	3	2	2	1	2
104	4	5	4	4	5	4	4	4	4
105	4	4	5	4	4	4	5	4	4
106	1	1	1	1	1	1	1	2	4
107	4	5	4	5	4	5	4	4	5
108	2	2	3	4	3	3	1	4	2

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9
109	5	5	4	4	5	5	4	4	4
110	2	1	5	2	4	5	3	2	3
111	4	5	5	4	5	4	4	5	4
112	4	5	2	4	2	3	2	3	2
113	1	3	2	3	3	2	2	2	2
114	4	4	5	4	4	4	5	4	4
115	5	5	4	4	4	5	4	4	4
116	2	2	1	1	2	2	3	2	3
117	2	2	3	3	3	1	2	3	1
118	3	4	1	2	2	4	3	4	4
119	5	3	2	2	3	4	4	3	1
120	2	2	3	1	5	5	2	2	2
121	5	5	5	5	5	4	4	5	4
122	3	3	4	2	2	1	5	1	2
123	5	5	5	5	5	4	4	5	5
124	1	1	2	2	2	3	1	3	2
125	5	5	5	5	5	4	4	5	5
126	3	3	4	1	2	5	3	3	3
127	2	1	3	3	2	5	5	5	5
128	2	1	4	4	3	4	3	4	5
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	4	4	1	1	4	3	2	2	4

Variabel Turnover Intention

Responden	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5
1	1	2	1	1	5
2	2	4	1	3	3
3	1	2	2	3	5
4	3	1	3	1	4
5	4	4	3	4	3
6	2	2	2	3	1
7	1	1	3	1	5
8	1	2	2	3	4
9	2	2	3	1	4
10	5	4	4	3	2
11	1	2	4	1	4
12	2	1	1	1	4
13	1	2	2	3	4
14	5	5	3	3	1
15	5	4	4	3	2
16	2	3	3	2	3
17	1	2	2	1	3
18	1	1	1	1	5
19	1	2	2	1	4
20	2	2	3	3	4
21	2	3	1	3	4
22	2	1	1	2	4
23	2	2	2	1	4
24	2	1	2	1	4
25	1	1	1	1	5
26	1	1	2	1	5
27	1	2	1	1	5

Responden	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5
28	1	1	2	2	5
29	1	1	2	2	4
30	1	1	2	2	5
31	1	1	2	2	4
32	1	2	2	1	5
33	2	2	1	2	4
34	1	2	2	2	4
35	2	2	1	2	4
36	1	1	2	1	5
37	1	2	2	1	4
38	2	2	2	2	4
39	2	1	2	1	4
40	2	2	2	1	5
41	2	2	3	1	4
42	2	1	1	2	5
43	1	1	1	1	5
44	1	1	1	1	5
45	1	1	1	1	4
46	1	1	1	1	5
47	1	2	1	1	5
48	1	1	2	1	5
49	1	2	1	1	5
50	2	2	1	2	4
51	1	1	1	1	5
52	1	1	1	1	5
53	4	4	3	5	3
54	1	1	1	2	5

Responden	T11	T12	T13	T14	T15
55	1	1	1	1	5
56	1	1	1	2	5
57	1	1	1	1	5
58	1	1	1	2	4
59	1	2	1	1	5
60	2	2	1	1	2
61	1	1	1	1	5
62	1	1	1	1	3
63	1	2	2	1	5
64	1	1	1	2	1
65	5	5	4	4	3
66	1	1	2	2	3
67	1	2	1	1	5
68	1	1	2	1	3
69	1	1	2	2	5
70	1	1	1	1	5
71	2	2	1	2	5
72	1	1	1	2	5
73	4	4	3	3	1
74	2	2	1	1	5
75	2	1	1	2	5
76	5	4	4	3	3
77	1	1	2	1	5
78	2	2	1	1	5
79	2	2	1	1	4
80	2	1	2	2	4
81	2	2	2	2	4

Responden	T11	T12	T13	T14	T15
82	1	1	2	1	5
83	2	1	2	2	4
84	1	2	1	2	4
85	2	2	1	3	4
86	1	2	1	1	4
87	1	5	2	2	4
88	1	2	1	2	4
89	2	2	2	2	4
90	1	2	2	1	4
91	1	2	3	1	4
92	2	1	2	2	4
93	1	1	1	2	4
94	1	2	1	1	4
95	1	2	2	2	4
96	1	1	2	2	4
97	1	2	1	2	4
98	2	2	2	1	4
99	1	1	2	1	5
100	4	3	4	5	5
101	2	2	1	1	4
102	3	3	2	2	1
103	5	3	4	5	2
104	1	3	1	3	4
105	2	2	1	2	4
106	2	2	1	2	4
107	1	3	3	2	3
108	2	3	3	3	5

Responden	T11	T12	T13	T14	T15
109	1	2	2	2	5
110	3	2	3	2	5
111	2	1	2	2	5
112	5	4	3	3	4
113	1	1	3	4	5
114	1	2	3	1	4
115	1	1	1	2	4
116	5	4	3	3	3
117	5	4	4	3	2
118	2	1	2	1	5
119	4	4	3	3	1
120	4	3	3	5	2
121	1	1	2	5	5
122	1	3	2	2	5
123	2	2	2	1	4
124	4	5	5	4	3
125	1	1	2	1	4
126	3	4	3	4	3
127	2	5	3	3	2
128	3	2	3	2	4
129	1	2	2	2	5
130	5	4	4	3	2

LAMPIRAN III HASIL OLAH DATA

Statistik Deskriptif dan Korelasi

	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard D...	Excess Kurt...	Skewness
KT1	1	0	4.031	4.000	1.000	5.000	1.116	0.809	-1.237
KT2	2	0	3.969	4.000	1.000	5.000	1.136	0.479	-1.148
KT3	3	0	4.062	4.000	1.000	5.000	1.121	0.743	-1.215
KT4	4	0	4.131	4.000	1.000	5.000	1.098	1.000	-1.321
KT5	5	0	4.023	4.000	1.000	5.000	1.160	0.880	-1.302
KT6	6	0	4.123	5.000	1.000	5.000	1.144	0.819	-1.306
KT7	7	0	3.992	4.000	1.000	5.000	1.231	0.549	-1.262
KK1	8	0	4.131	5.000	1.000	5.000	1.186	0.786	-1.349
KK2	9	0	4.031	4.000	1.000	5.000	1.202	0.343	-1.189
KK3	10	0	4.023	4.000	1.000	5.000	1.160	1.041	-1.332
KK4	11	0	3.900	4.000	1.000	5.000	1.195	0.544	-1.200
KK5	12	0	4.177	5.000	1.000	5.000	1.056	0.723	-1.234
KK6	13	0	4.254	5.000	1.000	5.000	1.062	1.998	-1.616
KK7	14	0	4.062	4.000	1.000	5.000	1.128	0.794	-1.260
KK8	15	0	4.077	4.000	1.000	5.000	1.071	0.934	-1.218
KK9	16	0	4.046	4.000	1.000	5.000	1.143	0.324	-1.124
TI1	17	0	1.908	1.000	1.000	5.000	1.262	0.817	1.409
TI2	18	0	2.038	2.000	1.000	5.000	1.140	0.413	1.123
TI3	19	0	2.023	2.000	1.000	5.000	1.034	0.171	0.883
TI4	20	0	2.000	2.000	1.000	5.000	1.137	0.779	1.176
TI5	21	0	2.085	2.000	1.000	5.000	1.150	0.523	1.120

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

[back to navigation](#)

Latent Variable Correlations

	Kepemimpinan Transformatif	Keterlibatan Karyawan	Turnover Intention
Kepemimpinan Transformatif	1.000	0.874	-0.839
Keterlibatan Karyawan	0.874	1.000	-0.818
Turnover Intention	-0.839	-0.818	1.000

Hasil Uji Validitas

Hasil *Outer Loading*

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
[back to navigation](#)

Outer Loadings

	Kepemimpinan Transformatif	Keterlibatan Karyawan	Turnover Intention
KK1		0,882	
KK2		0,868	
KK3		0,826	
KK4		0,852	
KK5		0,834	
KK6		0,809	
KK7		0,866	
KK8		0,864	
KK9		0,826	
KT1	0,857		
KT2	0,859		
KT3	0,873		
KT4	0,874		
KT5	0,861		
KT6	0,877		
KT7	0,874		
TI1			0,901
TI2			0,877
TI3			0,832
TI4			0,810
TI5			0,799

Hasil *Fornell-Larcker*

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

[back to navigation](#)

Fornell-Larcker Criterion

	Kepemimpinan Transformasional	Keterlibatan Karyawan	Turnover Intention
Kepemimpinan Transformasional	0,868		
Keterlibatan Karyawan	0,874	0,848	
Turnover Intention	-0,839	-0,818	0,845

Hasil Uji AVE & Reliabilitas

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

[back to navigation](#)

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0,945	0,946	0,955	0,753
Keterlibatan Karyawan	0,951	0,952	0,958	0,718
Turnover Intention	0,899	0,906	0,926	0,714

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji *R-Square*

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
[back to navigation](#)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Keterlibatan Karyawan	0,764	0,762
Turnover Intention	0,734	0,730

Hasil Uji *Q-square*

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
[back to navigation](#)

Final Results

Construct Crossvalidated Redundancy

Total

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepemimpinan Transformasional	910,000	910,000	
Keterlibatan Karyawan	1170,000	539,267	0,539
Turnover Intention	650,000	318,311	0,510

Path Coefficients

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
[back to navigation](#)

Final Results

Path Coefficients

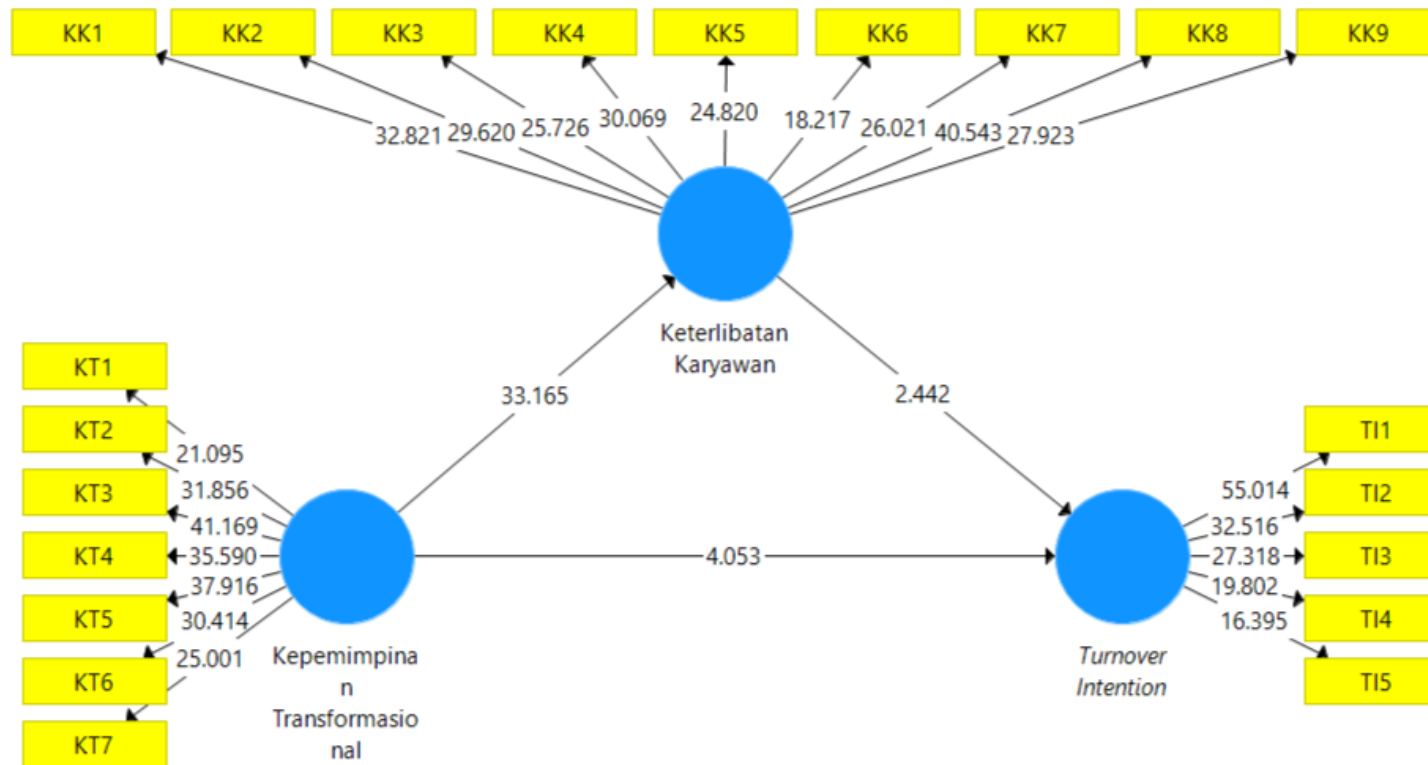
Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Keterlibatan Karyawan	0,874	0,877	0,026	33,165	0,000
Kepemimpinan Transformasional -> Turnover Intention	-0,529	-0,527	0,131	4,053	0,000
Keterlibatan Karyawan -> Turnover Intention	-0,355	-0,353	0,145	2,442	0,015

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Keterlibatan Karyawan -> Turnover Intention	-0,310	-0,310	0,129	2,408	0,016

LAMPIRAN IV HASIL UJI HIPOTESIS PLS-SEM



LAMPIRAN V HASIL CEK PLAGIARISME

Skripsi_Felicia Sharon Kilis.pdf

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	2%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
4	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1%
6	docplayer.info Internet Source	1%
7	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
8	Frendy Wibowo, Eny Susilowati, Adi Andika Setiyawan, Chandra Wisnu Hutomo. "Kepemimpinan transformasional dan green human resource management dalam mempengaruhi turnover intention: Peran	<1%