

Lampiran 1:

Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Wahyono <i>et al.</i> , 2021)	Analisis Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. • Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Nurfajar <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi Pci S5 Serang Banten	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	(Fidyah & Setiawati, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja • Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja

			<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, <i>employee engagement</i> dan budaya organisasi.
4.	(Bhardwaj & Kalia, 2021)	Kontekstual dan Kinerja Tugas: Peran <i>Employee Engagement</i> dan Budaya Organisasi dalam Industri Perhotelan.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hotel • <i>Employee engagement</i> dan budaya organisasi mempengaruhi konsektual dan kinerja karyawan hotel
5.	(Balasuriya & Perera, 2021)	Dampak Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan: Peran Mediasi <i>Employee Engagement</i> di Perusahaan Manufaktur Porselen Terpilih di Sri Lanka	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan <i>employee engagement</i> • <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • <i>Employee engagement</i> memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan
6.	(Cahyandani, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama Surabaya • <i>Employee engagement</i> mempunyai pengaruh

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama Surabaya
7.	(Rivai, 2018)	Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Zulkarnaen <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK • Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK • Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK
9.	(Maheshwari, 2021)	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional persepsi guru terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru (sebuah kasus di Vietnam)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru • Kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediator antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
10.	(Jaroliya &	Gaya Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan yang kuat

	Gyanchandani, 2021)	Transformasional: dorongan atau penghalang untuk kinerja TIM di IT Sektor	dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja tim
11.	(Gynolla & Saragih, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat Cabang Batu sangkar	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	(Fadhilah & Fahmi, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
13.	(Rahmadhani, 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) • Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
14.	(Rivai, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internationa

			<p>Finance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance
15.	(Kurniawan <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Manajemen Kinerja Pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya dan komitmen berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja.
16	(Oktaviani <i>et al.</i> , 2020)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMK Nurul Brebes	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee engagement</i> pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja • Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, serta <i>employee engagement</i> dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja
17.	(Darmawan, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru • Budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Lampiran 2:

Definisi Operasional Variabel

Employee Engagement

Employee engagement dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dimensi dari (Bakker & Leiter, 2010) dalam (Oktaviani *et al.*, 2020) terdiri dari *vigor* dengan menggunakan indikator yaitu (1) energi yang optimal adalah memiliki energi yang tinggi ketika bekerja. (2) tidak mudah menyerah (3) semangat adalah menunjukkan sikap semangat dalam bekerja. *Dedication* dengan menggunakan indikator (1) Perasaan antusias karyawan dalam bekerja adalah memiliki sikap antusias dalam bekerja (2) Bangga. *Absorption* dengan menggunakan indikator (1) Konsentrasi tinggi (2) waktu terasa berlalu begitu cepat ketika bekerja (3) merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan

Tabel 1.
Operasional Variabel *Employee Engagement* (Bakker & Leiter, 2010) dalam (Oktaviani *et al.*, 2020)

Dimensi		Operasional	
A	<i>Vigor</i>		Suatu sudut pandang yang digambarkan dengan tingkat tinggi energi dan kekuatan mental dalam bekerja
1	Energi yang optimal	1	Saya selalu merasa memiliki energi yang tinggi ketika mengajar
2	Tidak mudah menyerah	2	Saya menyukai tantangan yang muncul dalam proses belajar mengajar
3	Semangat	3	Saya semangat dengan pekerjaan saya dalam mengajar
B	<i>Dedication</i>		Keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, mengalami rasa penuh makna dan antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
1	Perasaan antusias karyawan dalam bekerja	4	Saya merasa antusias dalam mengajar
2	Inspirasi	5	Profesi guru menginspirasi saya untuk terus maju
C	<i>Absorption</i>		Aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja
1	Konsentrasi tinggi	6	Saya selalu fokus dalam mengajar di kelas
2	waktu terasa berlalu begitu cepat ketika bekerja	7	Selama mengajar saya sering terbawa suasana hingga lupa waktu

3	merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan	8	Saya merasa bahwa saya harus menyampaikan materi pengajaran hingga tuntas
---	---	---	---

Lampiran 2

Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini diukur menggunakan indikator dari (Long *et al.*, 2014) yang terdiri (1) *inspiration motivation* adalah pemimpin yang memberikan motivasi dalam bekerja. (2) *Idealized influence* adalah persepsi responden mengenai pemimpin. pemimpin merupakan *role model* dalam perusahaan. (3) *Intelectual stimulation* adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreativitas. (4) *Individual consideration* adalah mengenai pemimpin memperlakukan bawahan sebagai individu pribadi bukan hanya sebagai anggota kelompok kerja.

Tabel 2.

Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (Long *et al.*, 2014)

Indikator		Operasional	
1	<i>Inspiration Motivation</i>	1	Kepala sekolah mampu dalam memotivasi para guru untuk dapat bekerja lebih baik
2	<i>Idealized Influence</i>	2	Kepala sekolah mampu menjadi panutan yang baik para guru di dalam lingkungan sekolah
3	<i>Intelectual stimulation</i>	3	Kepala sekolah mampu mendorong para guru untuk lebih kreatif dalam kegiatan belajar mengajar
4	<i>Individual Consideration</i>	4	Kepala sekolah memperlakukan para guru sesuai dengan kebutuhan individu masing-masing

Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari (Robbins, 2006) dalam (Faizal *et al.*, 2019) yang terdiri dari (1) pengambilan resiko adalah berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk berani mengambil resiko. (2) perhatian terhadap hal-hal yang rinci adalah berkaitan dengan sejauh mana karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal detail (rinci). (3) Orientasi pada hasil adalah yaitu karyawan menginginkan penghargaan terhadap hasil kerja. (4) Orientasi pada tim adalah berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja bukan individu-individu. (5) Agresivitas adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

Tabel 3.
Operasional Variabel Budaya Organisasi (Robbins, 2006) dalam (Faizal *et al.*, 2019)

Indikator		Operasional	
1	Pengambilan Resiko	1	Sekolah mengharuskan kesiapan saya untuk mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai guru
2	Perhatian terhadap hal-hal yang rinci	2	Sekolah menuntut saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat hingga kerincian terkecil
3	Orientasi Pada Hasil	3	Sekolah memberikan penghargaan kepada para guru yang mampu menunjukkan prestasi kerja
4	Orientasi Pada Tim	4	Sekolah menuntut saya untuk mampu bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai guru
5	Agresivitas	5	Sekolah menuntut Saya untuk selalu memperbaiki diri dalam melaksanakan pekerjaan saya sebagai guru

Definsi Operasional Variabel (Lanjutan)

Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari (Rasto & Koswara, 2016) yang terdiri dari (1) kualitas kerja adalah terdiri atas hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi. (2) ketepatan waktu adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (3) Inisiatif

adalah gagasan dalam berorganisasi dan adanya tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan. (4) kemampuan adalah terdiri atas kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 4
Operasional Variabel Kinerja Guru (Rasto & Koswara, 2016)

Indikator		Operasional	
1	Kualitas Kerja	1	Saya adalah orang yang perfeksionis dalam menentukan hasil pekerjaan saya
2	Ketepatan waktu	2	Saya selalu hadir tepat waktu dalam mengajar
3	Inisiatif	3	Saya mampu memberikan solusi efektif dalam penyelesaian masalah disekolah
4	Kemampuan Kerja	4	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan sekolah

**Lampiran 3:
Kuesioner Penelitian**

KUESIONER SURVEY

Screening Question

Apakah anda Guru yang sudah mengajar minimal dua tahun?

- a. Ya
- b. Tidak

Saya mengajar di SMP Swasta ?

- a. Ya
- b. Tidak

A. Identitas Responden (berilah tanda Check list (√) pada jawaban yang tepat dan sesuai

1. Usia
 - a. 22-27
 - b. 28-31
 - c. 32-36
 - d. 37-41
 - e. <41
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Status Pekerjaan
 - a. Honorer
 - b. Tetap
4. Pendidikan
 - a. S1
 - b. S2
 - c. S3

B. Saya mohon untuk kesediaan bapak/ ibu untuk memberikan pendapat pertanyaan-pertanyaan dengan cara menyilang kotak pada salah satu nomor yang tertera yang dapat dipilih skala 1 sampai 4. Skala nomor menunjukkan seberapa dekat jawaban bapak/ibu dengan pilihan yang tersedia, sebagai berikut

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

No.	Pertanyaan	1 (STS)	2 (TS)	3 (S)	4 (SS)
<i>Employee Engagement</i>					
1.	Saya selalu merasa memiliki energi yang tinggi ketika mengajar				
2.	Saya menyukai tantangan yang muncul dalam proses belajar mengajar				
3.	Saya semangat dengan pekerjaan saya dalam mengajar				
4.	Saya merasa antusias dalam mengajar				
5.	Profesi guru menginspirasi saya untuk terus maju				
6.	Saya selalu fokus dalam mengajar di kelas				
7.	Selama mengajar saya sering terbawa suasana hingga lupa waktu				
8.	Saya merasa bahwa saya harus menyampaikan materi pengajaran hingga tuntas				
Gaya Kepemimpinan Transformasional					
9	Kepala sekolah mampu dalam memotivasi para guru untuk dapat bekerja lebih baik				
10.	Kepala sekolah mampu menjadi panutan yang baik para guru di dalam lingkungan sekolah				
11.	Kepala sekolah mampu mendorong para guru untuk lebih kreatif dalam kegiatan belajar mengajar				
12.	Kepala sekolah memperlakukan para guru sesuai dengan kebutuhan individu masing-masing				
Budaya Organisasi					
13.	Sekolah mengharuskan kesiapan saya untuk mengambil resiko dalam menjalankan tugas				

	sebagai guru				
14.	Sekolah menuntut saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat hingga kerincian terkecil				
15.	Sekolah memberikan penghargaan kepada para guru yang mampu menunjukkan prestasi kerja				
16.	Sekolah menuntut saya untuk mampu bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai guru				
17.	Sekolah menuntut saya untuk selalu memperbaiki diri dalam melaksanakan pekerjaan saya sebagai guru				
Kinerja Guru					
18.	Saya adalah orang yang perfeksionis dalam menentukan hasil pekerjaan saya				
19.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam mengajar				
20.	Saya mampu memberikan solusi efektif dalam penyelesaian masalah disekolah				
21.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan sekolah				

Lampiran 4:
Tabulasi Data Responden

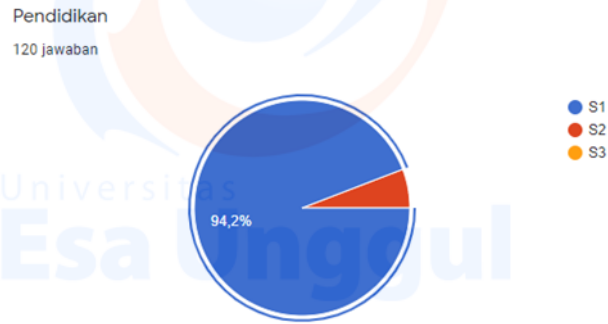
N O	E E 1	E E 2	E E 3	E E 4	E E 5	E E 6	E E 7	E E 8	K T 1	K T 2	K T 3	K T 4	B O 1	B O 2	B O 3	B O 4	B O 5	K G 1	K G 2	K G 3	K G 4
1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	3
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4
12	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
29	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
30	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4
31	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	1	4	3	4	4	4	4	4
37	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
46	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3
49	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3
51	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4

61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
65	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
66	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
67	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
76	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
77	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
78	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	2	4
81	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
86	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	1	4	4	3	4	4	3
89	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3
90	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3
91	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	3	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3
96	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3
97	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
100	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3
101	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4
102	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
103	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
105	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
106	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4
107	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
108	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
109	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
110	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
111	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
112	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
113	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
114	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	1	2	1	3
115	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3

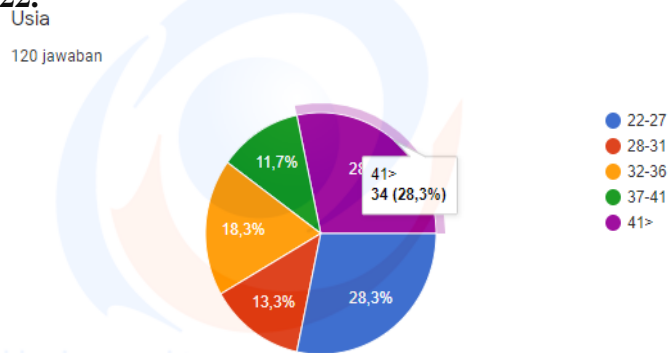
5																						
116	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
117	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
118	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
119	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
120	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3

Lampiran 5
Diagram Demografi Responden

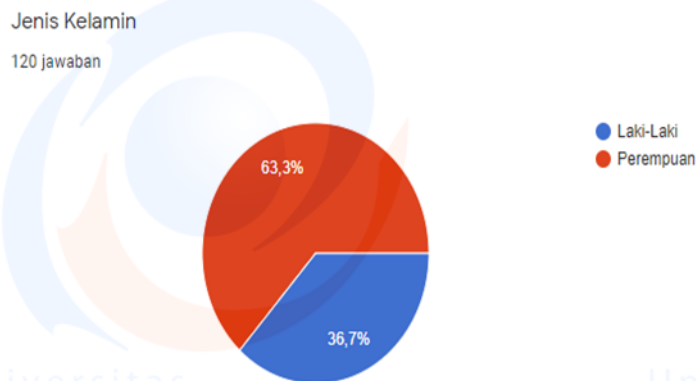
Gambar 2: Diagram Demografi komposisi Tingkat Pendidikan Pada Guru SMP Swasta di Kecamatan Cikupa, 2021-2022.



Gambar 3 : Diagram Demografi Usia Pada Guru SMP Swasta di Kecamatan Cikupa 2021-2022.



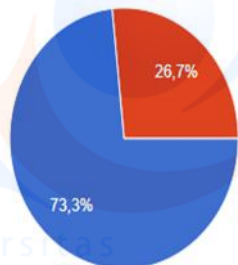
Gambar 4 : Diagram Demografi Jenis Kelamin pada Guru SMP Swasta di Kecamatan Cikupa 2021-2022.



Gambar 5 : Diagram Demografi Status Pekerjaan pada Guru SMP Swasta di Kecamatan Cikupa 2021-2022.

Status Pekerjaan

120 jawaban



- Honorer
- Tetap

Lampiran 6:
Hasil pengolahan statistik deskriptif

Tabel Statistik Deskriptif Vigor

		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
EE1	120	2	4	3,608333333	0,5070235
EE2	120	2	4	3,525	0,564532974
EE3	120	2	4	3,741666667	0,458272851
				3,625	0,511789121

Tabel Statistik Deskriptif Dedication

		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
EE4	120	3	4	3,733333333	0,444070805
EE5	120	2	4	3,691666667	0,498667693
				3,7125	0,472159055

Tabel Statistik Deskriptif Absorption

		Minimum	Maximum	Mean	std.deviasi
EE6	120	2	4	3,658333333	0,493586316
EE8	120	2	4	3,65	0,512859835
				3,654166667	0,503315339

Tabel Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transformasional

		Minimum	Maximum	Mean	Std. deviasi
KT1	120	2	4	3,658333333	0,542261578
KT2	120	2	4	3,625	0,580676221
KT3	120	2	4	3,575	0,544838269
KT4	120	1	4	3,375	0,734074619
				3,558333333	0,605587892

Tabel Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

		Minimum	Maximum	Mean	Std. deviasi
BO1	120	1	4	3,45	0,646256187
BO2	120	1	4	3,316666667	0,697936133
BO4	120	2	4	3,641666667	0,515243817
				3,469444444	0,62456334

Tabel Statistik Deskriptif Kinerja Guru

		Minimum	Maximum	Mean	Std. deviasi
KG1	120	1	4	3,358333333	0,632400168
KG2	120	2	4	3,608333333	0,539153294



KG3	120	1	4	3,425	0,589295263
KG4	120	3	4	3,525	0,501468432
				3,479166667	0,567749008

Lampiran 7:
Data Output Uji Validitas dan Reabilitas 30 Responden

Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas *Vigor*

Correlations

		X01	X02	X03	VIGOR
X01	Pearson Correlation	1	,467**	,767**	,868**
	Sig. (2-tailed)		,009	,000	,000
	N	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	,467**	1	,716**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,000
	N	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	,767**	,716**	1	,948**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
VIGOR	Pearson Correlation	,868**	,810**	,948**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	3

Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas *Dedication*

Correlations

		X04	X05	DEDICATION
X04	Pearson Correlation	1	,537**	,829**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000
	N	30	30	30
X05	Pearson Correlation	,537**	1	,917**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000
	N	30	30	30
DEDICATION	Pearson Correlation	,829**	,917**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	2

Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas *Absorption*

Correlations

		X06	X07	X08	X06X07X08
X06	Pearson Correlation	1	,245	,467**	,662**
	Sig. (2-tailed)		,191	,009	,000
	N	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	,245	1	,421*	,812**
	Sig. (2-tailed)	,191		,021	,000
	N	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	,467**	,421*	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,009	,021		,000
	N	30	30	30	30
X06X07X08	Pearson Correlation	,662**	,812**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,616	3

Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Kepemimpinan Transformasional

Correlations

		X09	X10	X11	X12	X09X10X11X12
X09	Pearson Correlation	1	,942**	,840**	,385*	,891**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,036	,000
	N	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,942**	1	,933**	,380*	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,039	,000
	N	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	,840**	,933**	1	,431*	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,017	,000
	N	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	,385*	,380*	,431*	1	,703**
	Sig. (2-tailed)	,036	,039	,017		,000
	N	30	30	30	30	30
X09X10	Pearson Correlation	,891**	,918**	,913**	,703**	1
X11X12	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	4

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Budaya Organisasi

Correlations

		X13	X14	X15	X16	X17	budayaorga nisasi
X13	Pearson Correlation	1	,583**	,302	,692**	,612**	,811**
	Sig. (2-tailed)		,001	,105	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	,583**	1	,177	,619**	,670**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,001		,349	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	,302	,177	1	,280	,186	,610**
	Sig. (2-tailed)	,105	,349		,133	,324	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	,692**	,619**	,280	1	,803**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,133		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	,612**	,670**	,186	,803**	1	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,324	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
buda yaor ganis asi	Pearson Correlation	,811**	,758**	,610**	,846**	,795**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	5

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Guru

Correlations

		X18	X19	X20	X21	kinerja
X18	Pearson Correlation	1	,533**	,585**	,574**	,827**
	Sig. (2-tailed)		,002	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
X19	Pearson Correlation	,533**	1	,692**	,487**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,006	,000
	N	30	30	30	30	30
X20	Pearson Correlation	,585**	,692**	1	,648**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X21	Pearson Correlation	,574**	,487**	,648**	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
kinerja	Pearson Correlation	,827**	,813**	,879**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	4

Lampiran 8:**Output Analisis SEM Dengan Amos****1. Standardized Regression Weights:**

*Standardized Regression Weights:
(Group number 1 - Default model) Employee engagement*

	Estimate
EE1<--- Employee Engagement	,791
EE2<--- Employee Engagement	,708
EE3<--- Employee Engagement	,814
EE4<--- Employee Engagement	,644
EE5<--- Employee Engagement	,814
EE6<--- Employee Engagement	,623
EE8<--- Employee Engagement	,712

*Standardized Regression Weights:
(Group number 1 - Default model) Kepemimpinan Transformasional*

	Estimate
KT1 <--- Kepemimpinan Transformasional	840
KT2 <--- Kepemimpinan Transformasional	,855
KT3 <--- Kepemimpinan Transformasional	,846
KT4 <--- Kepemimpinan Transformasional	,589

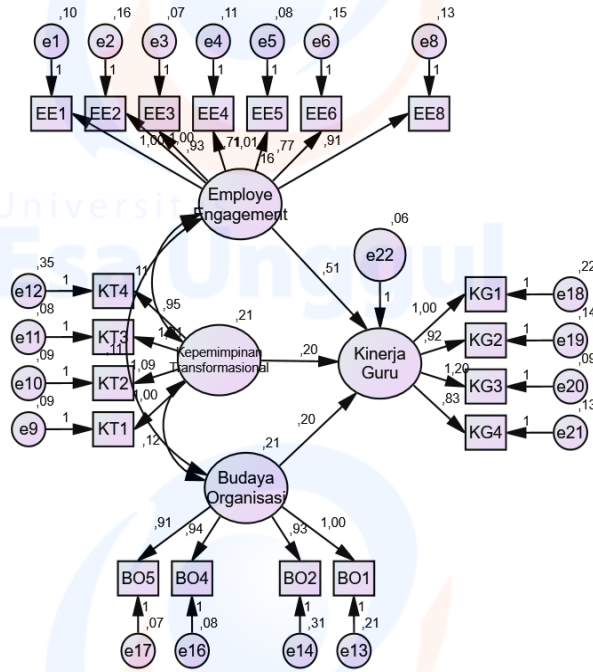
*Standardized Regression Weights:
(Group number 1 - Default model) Budaya Organisasi*

	Estimate
BO1 <--- Budaya Organisasi	,705
BO2 <--- Budaya Organisasi	,604
BO4 <--- Budaya Organisasi	,835
BO5 <--- Budaya Organisasi	,840

*Standardized Regression Weights:
(Group number 1 - Default model) Kinerja Guru*

	Estimate
KG1 <--- Kinerja Guru	,664
KG2 <--- Kinerja Guru	,715
KG3 <--- Kinerja Guru	,854
KG4 <--- Kinerja Guru	,698

2. Gambar Analisis SEM



3. Model Fit Measures

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	281,573	--	--
DF	140,000	--	--
CMIN/DF	2,011	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0,895	>0.95	Acceptable
SRMR	0,073	<0.08	Excellent
RMSEA	0,092	<0.06	Terrible
PClose	0,000	>0.05	Not Estimated

Cutoff Criteria*

Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	> 5	> 3	> 1
CFI	<0.90	<0.95	>0.95
SRMR	>0.10	>0.08	<0.08
RMSEA	>0.08	>0.06	<0.06
PClose	<0.01	<0.05	>0.05

*Note: Hu and Bentler (1999, "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives") recommend combinations of measures. Personally, I prefer a combination of CFI>0.95 and SRMR<0.08. To further solidify evidence, add the RMSEA<0.06.

**If you would like to cite this tool directly, please use the following: Gaskin, J. & Lim, J. (2016), "Model Fit Measures", AMOS Plugin. [Gaskination's StatWiki](#).

4. Pengujian Regresi

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kinerja guru	<---	Employee_engagement	,511	,129	3,960	***	
Kinerja guru	<---	kepemimpinan_Transformasional	,203	,102	2,000	,046	
Kinerja guru	<---	Budaya_Organisasi	,198	,103	1,913	,056	
EE1	<---	Employee_engagement	1,000				
EE2	<---	Employee_engagement	,996	,122	8,132	***	
EE3	<---	Employee_engagement	,930	,096	9,672	***	
EE4	<---	Employee_engagement	,713	,098	7,264	***	

EE5	<---	Employee_engagem ent	1,011	,105	9,665	***
EE6	<---	Employee_engagem ent	,766	,110	6,989	***
EE8	<---	Employee_engagem ent	,910	,111	8,193	***
KT1	<---	kepemimpinan_Tra nsformasional	1,000			
KT2	<---	kepemimpinan_Tra nsformasional	1,089	,099	11,00 2	***
KT3	<---	kepemimpinan_Tra nsformasional	1,012	,093	10,85 6	***
KT4	<---	kepemimpinan_Tra nsformasional	,949	,141	6,729	***
BO1	<---	Budaya_Organisasi	1,000			
BO2	<---	Budaya_Organisasi	,925	,153	6,058	***
BO4	<---	Budaya_Organisasi	,944	,116	8,116	***
BO5	<---	Budaya_Organisasi	,915	,112	8,152	***
KG1	<---	Kinerja guru	1,000			
KG2	<---	Kinerja guru	,919	,137	6,700	***
KG3	<---	Kinerja guru	1,200	,157	7,624	***
KG4	<---	Kinerja guru	,835	,127	6,569	***

**Standardized Regression Weights:
(Group number 1 - Default model)**

	Estimate
Kinerja Guru <--- Employee Engagement	,489
Kinerja Guru <--- Kepemimpinan Transformasional	,221 , 215
Kinerja Guru <--- Budaya Organisasi	

Variations:
(Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Employee_engagement	,160	,032	5,033	**	*
kepemimpinan_Transformasional	,206	,038	5,465	**	*
Budaya_Organisasi	,206	,049	4,186	**	*
e22	,062	,018	3,350	**	*
e1	,095	,015	6,430	**	*
e2	,158	,023	6,948	**	*
e3	,070	,011	6,204	**	*
e4	,114	,016	7,176	**	*
e5	,083	,013	6,209	**	*
e6	,148	,020	7,232	**	*
e8	,128	,019	6,929	**	*
e9	,086	,015	5,549	**	*
e10	,090	,017	5,263	**	*
e11	,084	,015	5,443	**	*
e12	,349	,048	7,255	**	*
e13	,208	,032	6,603	**	*
e14	,307	,043	7,078	**	*
e16	,080	,016	5,038	**	*
e17	,072	,015	4,926	**	*
e18	,222	,033	6,830	**	*

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e19	,141	,022	6,526	**	*
e20	,093	,020	4,629	**	*
e21	,128	,019	6,638	**	*

**Squared Multiple Correlations:
(Group number 1 - Default model)**

	Estimate
Kinerja guru	,648
KG4	,488
KG3	,730
KG2	,511
KG1	,440
BO5	,706
BO4	,697
BO2	,365
BO1	,497
KT4	,347
KT3	,716
KT2	,731
KT1	,706
EE8	,507
EE6	,388
EE5	,662
EE4	,415
EE3	,663
EE2	,501
EE1	,626