

Daftar Pustaka

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Afzal, M., Waqas, A., Farooq, A., & Hussain, M. (2016). The impact of transformational leadership style on nurse's self-esteem of public hospitals of lahore pakistan. *International Journal of Social Sciences and Management*, 3(4), 287–293.
- Aggarwal, J., Krishnan, V. R. (2013). Impact of transformational leadership on follower's self- efficacy: moderating role of follower's impression management. *Management and Labour Studies*. 38(4). 297–313.
- Akram, M. W., Mahar, S., & Ullah, M. (2017). The influence of organization based self-esteem, role breadth self-efficacy and voluntary learning behavior on career success through mediation of perceived employability: a case of pakistani banking. *Global Regional Review*, 2(1), 253-272.
- Amalia, Firdha., Budiono, (2021). Pengaruh self-esteem dan psychological well being terhadap job performance melalui work engagement pada karyawan Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9(1). 42-56
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The leadership quarterly*, 6(2), 199-218.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Caesar, L.A.Y. (2016). Performance excellence by transformational leadership in developing collectivistic culture for indonesian companies. *Pertanika Journal Social Science & Humanities*, 24, 19 – 32
- Choi, Myung-Sook., Ha, Na-Sun. (2005), "The relationship between leadership styles and self- esteem, satisfaction of clinical practice in nursing students". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 11 (1), 13-21
- Covin, T. J., Kolenko, T. A., Sigtler, K. W., & Tudor, R. K. (1992). Correlates of organization- based self esteem. *Paper presented at the annual meeting of the Southern Management Association*, New Orleans: LA.

- Chen, Y., Ning, R., Yang, T., Feng, S., & Yang, C. (2018). Is transformational leadership always good for employee task performance? Examining curvilinear and moderated relationships. *Frontiers of Business Research in China*, 12 (22). 1-28
- Chipunza, C., Samuel, M.O., & Mariri, T. (2013). Leadership style, employee motivation and commitment: Empirical evidence from a consolidated retail bank operating in a depressed economy. *African Journal of Business Management*, 5, 8337-8346.
- Creswell, J. W. (2011). Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research 4th ed.. New York: Addison Wesley
- De Cremer, D., van Knippenberg, B., van Knippenberg, D., Mullenders, D. and Stinglhamber, F. (2005), Rewarding leadership and fair procedures as determinants of self esteem, *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 3-12.
- Eagly, A.H., Wood, W., & Diekmann, A.B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal *The developmental social psychology of gender*. 123–174.
- Eagly, A.H., Johannesen-Schmidt, M.C., & van Engen, M.L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569–591
- Effendi, Usman., Haroen Z.A., & Daud, N.M. (2018). Transformational leadership, professionalism and work discipline on the effect of organizational performance in Indonesian shariah banking, *Business and Management Quarterly Review*, 10 (1), 23-38.
- Ehrhart, M. G., & Klein, K. (2001). Predicting follower's preference for charismatic leadership: the influence of follower value and personality. *Leadership Quarterly*, 12(2): 153-179
- Elloy, D. F. (2005). The influence of superleader behaviors on organization commitment, job satisfaction and organization self-esteem in a self-managed work team. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(2), 120–127.
- Gardner, D.G., Van Dyne, L. & Pierce, J.L. (2004), "The effects of pay level on organization-based self esteem and performance: a field study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 307-322.
- Green, C. (2008). Leader member exchange and the use of moderating conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 19(2), 92–111.
- Hassan, M., & Jagirani, T. S. (2019). Employee turnover in public sector banks of Pakistan. *Market Forces: College of Management Science*, 14(1), 119-137.

- Ho, Jessie. (2016), "Influence of organizational context and follower's disposition on the effectiveness of transformational leadership", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 19(3), 308-343.
- Hooper, D., Coughan, J., & Mullen, M. R. (2008). structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Jex, S.M. & T.C. Elacqua, (1999). Self-esteem as a moderator: A comparison of global and organization-based measures. *Journal of Occupational Organizational Psychology*. 72, 71-81
- Jung, D.I., Chow, C. and Wu, A. (2003), "The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings", *The Leadership Quarterly*, 14(4), 525-544.
- Kark, R., & Shamir, B. (2002). Untangling the relationships between transformational leadership and followers' identification, dependence and empowerment. Working paper, University of Michigan, Ann Arbor.
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88, 246–255.
- Kensbock, Julia M. & Boehm, Stephan A. (2016) The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities, *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1580-1609
- Khattak, J.K., Khan, M.A., Haq, A.U., Arif, M. and Minhas, A.A. (2011), "Occupational stress and burnout in Pakistan's banking sector", *African Journal of Business Management*, 5(3), 810-817.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385–398.
- Korman, A.K. (1970), "Toward an hypothesis of work behavior", *Journal of Applied Psychology*, 54 (1), 31-41.
- Lawal, Abiodun M & Balogun, Shyngle K.,(2013) . "Psychological ownership, job satisfaction and gender as predictors of organizational based self-esteem among bank employees in Nigeria. *Psychology and Social Behavior Research*. 1(3), 70-75
- Lee, J. (2003). An analysis of the antecedents of organization-based self esteem in two Korean banks. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 1046–1066.

- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 661–685.
- Mekpor, B. and Dartey-Baah, K. (2017), “Leadership styles and employees’ voluntary work behaviours in the Ghanaian banking sector”, *The Leadership and Organization Development Journal*, 38(1), 74-88.
- Myers, D.G. (2008). Social thinking, the self in a social world: in social psychology 9th edition. New York: McGraw Hill Companies.
- Nabavi, R. T. (2012). Bandura’s social learning theory & social cognitive learning theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(2), 589.
- Norman, S. M., Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2015). Leader roles, organization-based self esteem, and employee outcomes. *Leadership & Organizational Development Journal*, 36(3), 253-270
- Northouse, P. G. (2010). Leadership: theory and practise (2nd ed.). California: SAGE Publications.
- Oguegbe, T. M., & Edosomwan, H. S. (2021). Organizational-based self-esteem and organizational identification as predictors of turnover intention: mediating role of organizational trust. *SEISENSE Journal of Management*, 4(2), 56-71.
- Pierce, J.L. and Gardner, D.G. (2004), “Self-esteem within the work and organizational context: a review of the organization-based self esteem literature”, *Journal of Management*, 30(5), 591-622.
- Pierce, J.L., Gardner, D.G., Cummings, L.L. and Dunham, R.B. (1989), “Organization-based self esteem: construct definition, measurement, and validation”, *The Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
- Ryan, James & Tipu, Syed. (2012). Transformational leadership in pakistan: an examination of the relationship of transformational leadership to organizational culture and innovation propensity. *Journal of Management & Organization*. 18. 461-481.
- Robert, V., Vandenberghe, C. (2021). Laissez-faire leadership and affective commitment: the roles of leader-member exchange and subordinate relational self-concept. *J Bus Psychol*, 36, 533–551
- Rotich, Richard Kipter (2016). The impact organizational based self esteem on employee engagement. *European Journal of Business and Management*. 8(1), 114-124.
- Sam, M. Riefqy Faraelly. (2020). Kontribusi organizational based self esteem terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di Kota Makassar.

(Skripsi, Universitas Hasanuddin)

- Schunk, D. H. (2012). Social cognitive theory. In K. R. Harris, S. Graham, T. Urdan, C.B. McCormick, G. M. Sinatra, & J. Sweller (Eds.), *APA educational psychology handbook. Theories, constructs, and critical issues* (Vol. 1, pp. 101–123). Washington, DC: American Psychological Association
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based concept. *Organizational Science*, 4, 577–594.
- Tang, T. L., & Ibrahim, A. H. S. (1998). Antecedents of organizational citizenship behavior revisited: Public personnel in the United States and in the Middle East. *Public Personnel Management*, 27(4), 529–549.
- Tuffour, J. K., Gali, A. M., & Tuffour, M. K. (2019). Managerial leadership style and employee commitment: evidence from the financial sector. *Global Business Review*, 1-18
- ul Haq, M. A., Ahmed, M. A., Shabeer, S., & Khalid, S. (2021). Effect of despotic leadership on counterproductive behavior: the role of reduced organization-based self-esteem and emotional stability. *Revista Brasileira De Gestão De Negócios*, 23(3), 454-469.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. 2004. Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439–459.
- Vecchio, R. P. 2000. Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3): 161–179.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yammarino, F. J., & Dubinsky, A. J. (1994). "Transformational leadership theory: using levels of analysis to determine boundary conditions." *Personnel Psychology*, 47(4): 787–811.
- Yukl, G. (1971). "Toward a behavioral theory of leadership." *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(4): 414–440.
- Zulkarnain. (2011). Dampak Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja Public Service. *Prosiding Seminar Ilmiah* (pp.338 – 346), Dies Natalis USU ke 59.

Lampiran 1 Skala Kepemimpinan Transformasional

Skala Asli

SKALA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

PETUNJUK Pengerjaan Kuesioner: Kuesioner ini menjelaskan gambaran gaya kepemimpinan atasan langsung yang paling memengaruhi pekerjaan anda. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama. Anda dapat memberi tanda centang (√) pada respon yang sesuai dengan anda.

Respon: **TSS** = Tidak sama sekali **CS** = Cukup Sering

SS = Sesekali

STS = Sering, tapi tidak selalu

KK = Kadang-kadang

S = Selalu

NO	AITEM	RESPON					
		TSS	SS	KK	CS	STS	S
Menurut saya, Pemimpin saya itu...							
1.	Membuat orang lain merasa nyaman di sekitarnya						
2.	Menyampaikan dengan kalimat sederhana mengenai hal yang dapat dan harus dilakukan						
3.	Membiarkan orang lain untuk menyelesaikan masalah lama dengan cara baru						
4.	Membantu orang lain untuk mengembangkan diri mereka sendiri						
5.	Orang lain memiliki kepercayaan utuh terhadap dirinya						
6.	Memberikan gambaran menarik mengenai apa yang bisa dilakukan						
7.	Memberikan orang lain cara pandang baru untuk melihat hal yang membingungkan						
8.	Membiarkan orang lain mengetahui tanggapan saya mengenai apa yang tengah mereka lakukan						
9.	Orang lain bangga bisa bekerja dengan dia						
10.	Membantu orang lain menemukan arti dalam pekerjaan mereka						
11.	Meminta orang lain untuk memikirkan kembali ide yang tidak pernah mereka pertanyakan sebelumnya						
12.	Memberikan perhatian khusus pada orang lain yang kelihatannya kurang diperhatikan						

No.	Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah aitem
1.	<i>Idealized influence</i>	1, 5, 9	3
2.	<i>Inspirational motivation</i>	2, 6, 10	3
3.	<i>Intellectual stimulation</i>	3, 7, 11	3
4.	<i>Individual consideration</i>	4, 8, 12	3
Total			12

Tabel *Blue print* Kepemimpinan Transformasional

Lampiran 2 Skala *Organizational-Based Self Esteem*

Skala Asli

I. IDENTITAS

Bagian ini adalah untuk melengkapi data tentang diri anda. Anda diminta diminta untuk mengisi identitas diri anda pada ruang yang tersedia.

- a. Nama/Inisial :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Usia :
- d. Golongan : I / II / III / IV (lingkari)
- e. SKPD/Instansi :
- f. Lama Bekerja : Tahun
- g. Status Pernikahan : Belum Menikah / Menikah

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Berikan jawaban yang sesuai dengan diri anda pada setiap pernyataan dengan **memberi tanda silang (X)** pada salah satu jawaban pada kotak yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia yaitu:

- SS : apabila anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut.
- S : apabila anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut.
- N : antara **Setuju** dan **Tidak Setuju** dengan pertanyaan tersebut.
- TS : apabila anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
- STS: apabila anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut.

Contoh Pengisian:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senang berada di dalam organisasi.	X				

*Jawaban di atas berarti anda merasa **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut.

SKALAI

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu dianggap serius.					
2.	Saya adalah orang yang dapat dipercaya.					
3.	Saya dianggap penting di organisasi.					
4.	Saya dapat membawa perubahan.					
5.	Saya merasa berharga.					
6.	Saya suka menolong.					
7.	Saya adalah orang yang diperhitungkan di dalam organisasi.					
8.	Saya dapat bekerjasama.					
9.	Orang-orang yakin dengan kinerja saya.					
10.	Saya dapat bekerja secara efisien.					

Lampiran 3 Skala yang digunakan peneliti

Assalamualaikum Wr. Wb dan Salam sejahtera

Perkenalkan saya Mario Fernando mahasiswa Prodi Psikologi Universitas Hasanuddin. Dalam rangka pemenuhan studi S1, saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir penyelesaian studi.

Jika Anda termasuk Karyawan Bank Mandiri Taspen KC Makassar, maka saya mohon kesediaan Saudara/I untuk meluangkan waktu kurang lebih 5-10 menit untuk mengisi kuesioner. Partisipasi Anda bersifat sukarela dan seluruh data pada penelitian ini **"dijamin kerahasiaannya"** dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Apabila terdapat pertanyaan mengenai partisipasi, Anda dapat menghubungi melalui HP/WA 082291353363 (Mario)

Terima Kasih

Segala informasi yang saya berikan adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Saya mengizinkan peneliti untuk menggunakan data dari pengisian form ini. Demikian pernyataan persetujuan ini saya buat tanpa adanya paksaan atau pun ancaman.

Ya, saya bersedia

Hormat saya,

Mario Fernando

INFORMASI IDENTITAS

- Nama / Inisial : _____
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia : _____
- Suku : _____
- Posisi Pekerjaan : _____
- Status Pekerjaan : Kontrak Tetap
- Lama Bekerja : Kurang dari 1 Tahun
 1 – 2 Tahun
 3 – 4 Tahun
 5 Tahun - Lebih dari 5 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SD SMP/MTs SMA/SMK/MA
 Sarjana/Diploma S2 Lainnya (.....)
- Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah
- No. HP/WA : _____

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Di bawah ini terdapat 2 bagian pernyataan (bagian 1 terdiri dari 12 pernyataan, bagian 2 terdiri dari 10 pernyataan)
2. Silahkan Anda simak pernyataan dengan baik dan pilihlah respon pada setiap pernyataan
3. Tidak ada jawaban benar atau salah sehingga pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda
4. Pastikan bahwa setiap nomor terisi dan tidak ada yang terlewat

BAGIAN I

PETUNJUK Pengerjaan Kuesioner: Kuesioner ini menjelaskan gambaran gaya kepemimpinan atasan langsung yang paling memengaruhi pekerjaan anda. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama. Anda dapat memberi tanda centang (√) pada respon yang sesuai dengan anda.

Respon: **TSS** = Tidak sama sekali **CS** = Cukup Sering
SS = Sesekali **STS** = Sering, tapi tidak selalu
KK = Kadang-kadang **S** = Selalu

NO	AITEM	RESPON					
		TSS	SS	KK	CS	STS	S
Menurut saya, Pemimpin saya itu							
1.	Membuat orang lain merasa nyaman di sekitarnya						
2.	Menyampaikan dengan kalimat sederhana mengenai hal yang dapat dan harus dilakukan						
3.	Membiarkan orang lain untuk menyelesaikan masalah lama dengan cara baru						
4.	Membantu orang lain untuk mengembangkan diri mereka sendiri						
5.	Orang lain memiliki kepercayaan utuh terhadap dirinya						
6.	Memberikan gambaran menarik mengenai apa yang bisa dilakukan						
7.	Memberikan orang lain cara pandang baru untuk melihat hal yang membingungkan						

8.	Membiarkan orang lain mengetahui tanggapan saya mengenai apa yang tengah mereka lakukan						
9.	Orang lain bangga bisa bekerja dengan dia						
10.	Membantu orang lain menemukan arti dalam pekerjaan mereka						
11.	Meminta orang lain untuk memikirkan kembali ide yang tidak pernah mereka pertanyakan sebelumnya						
12.	Memberikan perhatian khusus pada orang lain yang kelihatannya kurang diperhatikan						

BAGIAN II

PETUNJUK Pengerjaan Kuesioner: Bacalah setiap pernyataan dengan saksama. Anda dapat memberi tanda centang (✓) pada respon yang sesuai dengan diri Anda. Tidak terdapat jawaban benar atau salah. Anda Perlu memastikan telah merespon seluruh aitem pernyataan.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu dianggap serius.					
2.	Saya adalah orang yang dapat dipercaya.					
3.	Saya dianggap penting di organisasi.					
4.	Saya dapat membawa perubahan.					
5.	Saya merasa berharga.					
6.	Saya suka menolong					
7.	Saya adalah orang yang diperhitungkan di dalam organisasi.					
8.	Saya dapat bekerjasama					
9.	Orang-orang yakin dengan kinerja saya					
10.	Saya dapat bekerja secara efisien					

Lampiran 4 Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767
Fax. 586297. Email : psikologi@unhas.ac.id

Nomor : 24555/UN4.6.8/PT.01.04/2022 25 Oktober 2022
Lampiran : Kusioner Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth, Kepala Cabang Bank Mandiri Taspen KC Makassar
Bpk. I Gede Mas Istawan
Di –
Tempat

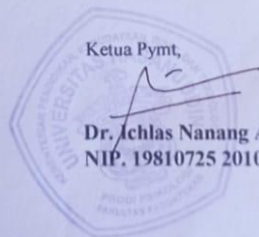
Dengan hormat kami sampaikan bahwa Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :

Nama : Mario Fernando Rumahorbo
NIM : C021181001
HP : 082291353363

bermaksud melakukan Pengambilan data penelitian dalam bentuk penyebaran kusioner kepada karyawan Bank Mandiri Taspen KC Makassar dalam rangka penulisan Skripsi mengenai "Kontribusi Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational-Based Self-Esteem Pada Karyawan Bank Mandiri Taspen KC Makassar" Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk membuat surat Izin Penelitian kepada yang bersangkutan untuk melakukan Pengambilan Data penelitian di Bank Mandiri Taspen KC Makassar, dalam kurun waktu Oktober 2022 - November 2022.

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Kedokteran Unhas
2. Kasubang Akademik FK Unhas
3. Arsip



Ketua Pymt,

Dr. Achlas Nanang Afandi, M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

**mandiri
taspem**

PT Bank Mandiri Taspem
Cabang Makassar
Jl. Bontolempangan No 66 A-E
Makassar 90113-Indonesia
Tel. 04113631799
Fax. 0411 3631

Nomor : DHS.MKS/1547/2022
Tanggal : 16 November 2022
Lampiran : -

Kepada Yth, Ketua Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : I Gede Mas Istawan
Jabatan : Kepala Cabang

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Mario Fernando Rumahorbo
NIM : C021181001
Program Studi : Psikologi
Universitas : Universitas Hasanuddin

Telah melaksanakan penelitian di wilayah kerja PT Bank Mandiri Taspem Kantor Cabang Makassar,
(Penyebaran Skala Penelitian kepada Karyawan) tanggal 26 Oktober s/d 02 November 2022.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. BANK MANDIRI TASPEN
CABANG MAKASSAR
**mandiri
taspem**
KC Makassar
I Gede Mas Istawan
Kepala Cabang

Lampiran 5 Hasil Uji CFA & Reliabilitas Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan

Transformasional

- CFA aitem lengkap

Parameter Estimates

			std (all)
II	=~	II1	0.575
II	=~	II5	0.575
II	=~	II9	0.714
IM	=~	IM2	0.675
IM	=~	IM6	0.769
IM	=~	IM10	0.823
IS	=~	IS3	0.689
IS	=~	IS7	0.715
IS	=~	IS11	0.735
IC	=~	IC4	0.586
IC	=~	IC8	0.643
IC	=~	IC12	0.578

User model versus baseline model

	Model
Comparative Fit Index (CFI)	0.853
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.797
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.797
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.804
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.585
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.731
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.856
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.853

Root Mean Square Error of Approximation

	Model
RMSEA	0.139
Upper 90% CI	0.164
Lower 90% CI	0.115
p-value RMSEA \leq 0.05	< .001

Standardized Root Mean Square Residual

	Model
RMR	0.146
RMR (No Mean)	0.157
SRMR	0.087

Other Fit Indices

	Model
Hoelter Critical N (CN) alpha=0.05	49.273
Hoelter Critical N (CN) alpha=0.01	55.578
Goodness of Fit Index (GFI)	0.977
Parsimony Goodness of Fit Index (GFI)	0.957
McDonald Fit Index (MFI)	0.627

Modification Indices

	mi	epc	sepc (lv)	sepc (all)	sepc (nox)
IS7 ~~ IC8	14.658	0.591	0.591	0.422	0.422
IM == II1	9.510	1.632	1.147	1.038	1.038
IM2 ~~ IM10	9.316	-0.201	-0.201	-0.415	-0.415
IM10 ~~ IS11	6.432	0.174	0.174	0.320	0.320

- **CFA aitem revisi (8 aitem)**

Parameter Estimates

	std (all)
II == II5	0.613
II == II9	0.623
IM == IM2	0.750
IM == IM6	0.839
IS == IS3	0.693
IS == IS7	0.759
IC == IC4	0.797
IC == IC12	0.636

User model versus baseline model

	Model
Comparative Fit Index (CFI)	0.985
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.970

User model versus baseline model

	Model
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.970
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.950
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.475
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.899
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.985
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.985

Root Mean Square Error of Approximation

	Model
RMSEA	0.058
Upper 90% CI	0.115
Lower 90% CI	0.000
p-value RMSEA \leq 0.05	0.374

Standardized Root Mean Square Residual

	Model
RMR	0.053
RMR (No Mean)	0.059
SRMR	0.034

Other Fit Indices

	Model
Hoelter Critical N (CN) alpha=0.05	141.421
Hoelter Critical N (CN) alpha=0.01	173.771
Goodness of Fit Index (GFI)	0.996
Parsimony Goodness of Fit Index (GFI)	0.989
McDonald Fit Index (MFI)	0.977

Lampiran 6 Hasil Uji CFA & Reliabilitas Skala *Organizational-based Self-esteem*

- **CFA aitem lengkap**

Parameter Estimates

			std (all)
OBSE	=~	OB1	0.614
OBSE	=~	OB2	0.770
OBSE	=~	OB3	0.730
OBSE	=~	OB4	0.731
OBSE	=~	OB5	0.764
OBSE	=~	OB6	0.787
OBSE	=~	OB7	0.693
OBSE	=~	OB8	0.787
OBSE	=~	OB9	0.794
OBSE	=~	OB10	0.813

User model versus baseline model

	Model
Comparative Fit Index (CFI)	0.837
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.791
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.791
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.804
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.625
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.748
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.839
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.837

Root Mean Square Error of Approximation

	Model
RMSEA	0.177
Upper 90% CI	0.205
Lower 90% CI	0.150
p-value RMSEA ≤ 0.05	< .001

Standardized Root Mean Square Residual

	Model
RMR	0.038

Standardized Root Mean Square Residual

	Model
RMR (No Mean)	0.042
SRMR	0.068

Other Fit Indices

	Model
Hoelter Critical N (CN) alpha=0.05	36.443
Hoelter Critical N (CN) alpha=0.01	41.810
Goodness of Fit Index (GFI)	0.975
Parsimony Goodness of Fit Index (GFI)	0.954
McDonald Fit Index (MFI)	0.577

Modification Indices

	mi	epc	sepc (lv)	sepc (all)	sepc (nox)
OB3 ~~ OB7	42.885	0.199	0.199	0.668	0.668
OB6 ~~ OB8	22.839	0.095	0.095	0.522	0.522
OB4 ~~ OB6	21.579	-0.119	-0.119	-0.493	-0.493
OB7 ~~ OB10	14.494	-0.101	-0.101	-0.405	-0.405

- **CFA aitem revisi**

Parameter Estimates

	std (all)
OBSE =~ OB1	0.694
OBSE =~ OB2	0.721
OBSE =~ OB3	0.784
OBSE =~ OB4	0.809
OBSE =~ OB5	0.713
OBSE =~ OB9	0.743

User model versus baseline model

	Model
Comparative Fit Index (CFI)	0.988
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.980
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.980
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.961
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.577
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.935
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.988

User model versus baseline model

	Model
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.988

Root Mean Square Error of Approximation

	Model
RMSEA	0.060
Upper 90% CI	0.130
Lower 90% CI	0.000
p-value RMSEA \leq 0.05	0.358

Standardized Root Mean Square Residual

	Model
RMR	0.018
RMR (No Mean)	0.020
SRMR	0.030

Other Fit Indices

	Model
Hoelter Critical N (CN) $\alpha=0.05$	153.263
Hoelter Critical N (CN) $\alpha=0.01$	195.984
Goodness of Fit Index (GFI)	0.998
Parsimony Goodness of Fit Index (GFI)	0.993
McDonald Fit Index (MFI)	0.984

Uji Reliabilitas Alat Ukur

- **Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.854
95% CI lower bound	0.809
95% CI upper bound	0.890

- **Skala *Organizational-based Self-esteem***

Frequentist Scale Reliability Statistics

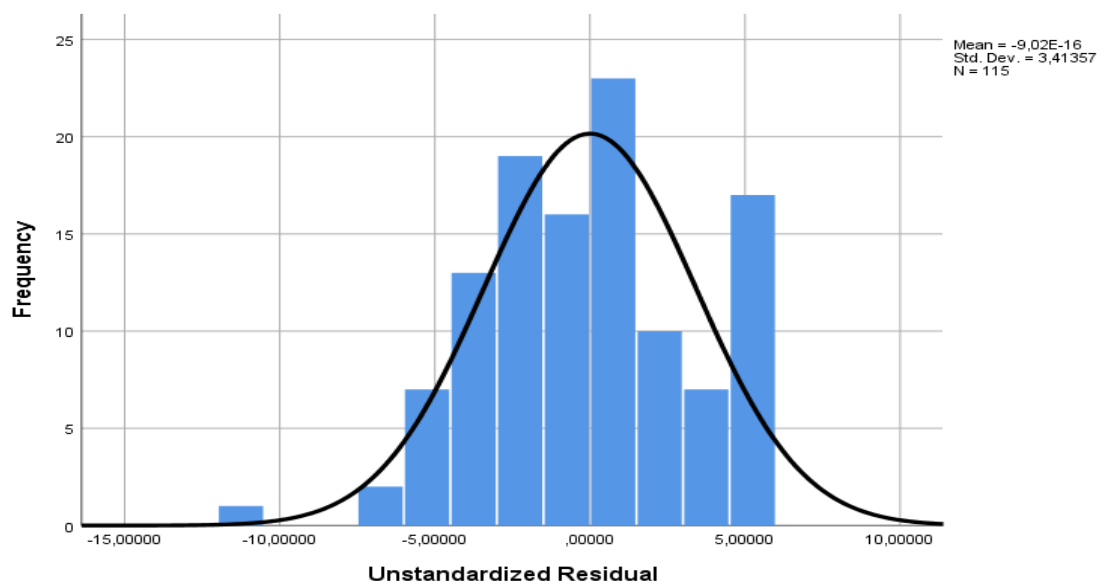
Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.881
95% CI lower bound	0.842
95% CI upper bound	0.911

Lampiran 6 *Output* Hasil Uji Asumsi

- Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

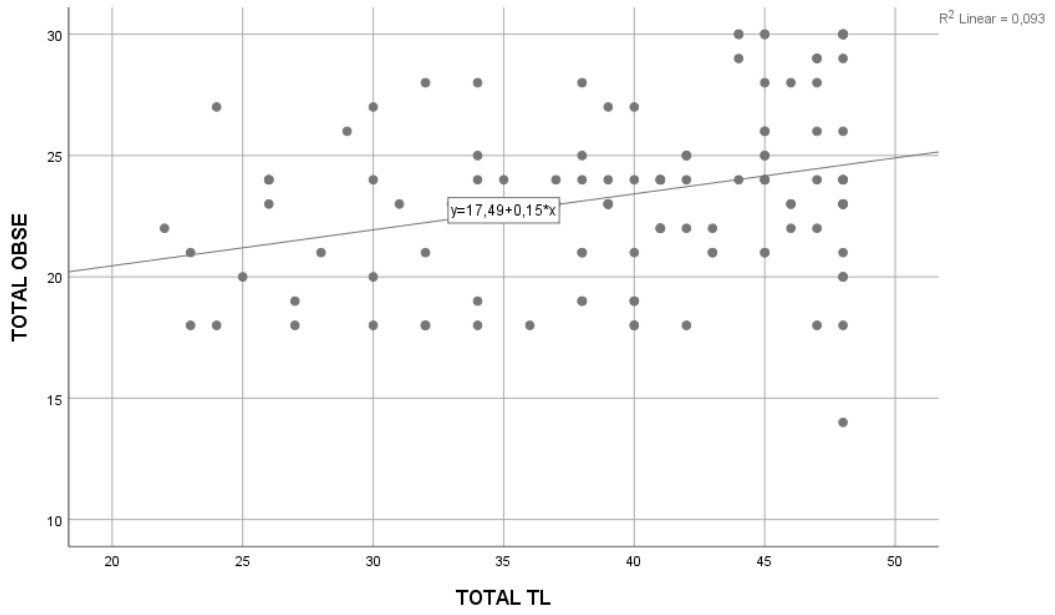
		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,41357481
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,042
	Negative	-,059
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}



- Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OBSE * PGKT	Between Groups	(Combined)	395,931	26	15,228	1,254	,217
		Linearity	136,538	1	136,538	11,240	,001
		Deviation from Linearity	259,393	25	10,376	,854	,664
	Within Groups	1068,991	88	12,148			
	Total	1464,922	114				



Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17,493	1,755		9,968	,000
	TOTAL TL	,148	,043	,305	3,408	,001

a. Dependent Variable: TOTAL OBSE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	,305 ^a	,093	,085	3,429	,093	11,615	1	113	,001

a. Predictors: (Constant), TOTAL TL