

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP PERILAKU PENARIKAN DIRI PEGAWAI**



LAODE MUH. AL BASYIR YAMIN PUTRA
7647168386

Disertasi yang ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mendapatkan gelar Doktor

**PASCASARJANA UNIVERSITAS
NEGERI JAKARTA
2020**

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU PENARIKAN DIRI PEGAWAI

Abstrak

Tujuan dari penelitian kausal ini adalah untuk mendapatkan informasi dan menganalisis mengenai: (1) Pengaruh langsung negatif kepemimpinan transformasional terhadap perilaku penarikan diri, (2) pengaruh langsung negatif komunikasi organisasi terhadap perilaku penarikan diri, (3) pengaruh langsung negatif keterlibatan kerja terhadap perilaku penarikan, (4) pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja, (5) pengaruh langsung positif komunikasi organisasi terhadap keterlibatan kerja, (6) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku penarikan diri dengan mediasi keterlibatan kerja, dan (7) pengaruh komunikasi organisasi terhadap perilaku penarikan diri dengan mediasi keterlibatan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan teknik kausal. Analisa data menggunakan pendekatan analisa SEM berbasis Kovarian. Populasi penelitian terdiri dari pegawai di Sekretariat Daerah Sulawesi Tenggara (Sekda Sulawesi Tenggara) sejumlah 633 orang pegawai negeri sipil (PNS) dengan jumlah sampel 215 orang. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling*. Alat ukur berupa kuesioner, dan telah diuji coba terhadap 30 orang di tempat yang sama.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh negatif transformasional kepemimpinan terhadap perilaku penarikan diri; (2) terdapat pengaruh negatif komunikasi organisasi terhadap perilaku penarikan diri; (3) terdapat pengaruh negatif dari keterlibatan kerja terhadap perilaku penarikan diri; (4) terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja; (5) terdapat pengaruh langsung positif komunikasi organisasi terhadap keterlibatan kerja, (6) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku penarikan diri melalui mediasi keterlibatan kerja, dan (7) terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap perilaku penarikan diri melalui mediasi keterlibatan kerja.

Kata kunci: Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Perilaku Penarikan Diri.

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND JOB INVOLVEMENT TOWARD WITHDRAWAL BEHAVIOR

Abstract

The objective of this causal research was to obtain information and analyze concerning: (1) the negative effect of transformational leadership toward withdrawal behavior, (2) the negative effect of organizational communication toward withdrawal behavior, (3) the negative effect of job involvement toward withdrawal behavior, (4) the positive effect of transformational leadership toward job involvement, and (5) the positive effect of organizational communication toward job involvement, (6) the effect of transformational leadership toward withdrawal behavior in mediating job involvement, and (7) the effect of organizational communication toward withdrawal behavior in mediating job involvement.

The research was conducted by SEM method for testing the hypotheses. In this research, state civil apparatus at the Regional Secretariat of the Southeast Sulawesi has been chosen as a unit analysis and 215 samples of employees were selected randomly.

The results of the research are as follows: (1) there is a negative effect of transformational leadership toward withdrawal behavior; (2) there is a negative effect of organizational communication toward withdrawal behavior; (3) there is a negative effect of job involvement toward withdrawal behavior; (4) there is a positive effect of transformational leadership toward job involvement; (5) there is a positive effect of organizational communication toward job involvement, (6) there is an effect of transformational leadership toward withdrawal behavior through mediation of job involvement, and (7) there is an effect of organizational communication toward withdrawal behavior through mediation of job involvement.

Key words : Job Involvement, Organizational Communication, Transformational - Leadership, Withdrawal Behavior.

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI

DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR

Promotor

Co-Promotor

Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd
Tanggal : 27.02.2020

Dr. Agung Wahyu Handaru, MM.
Tanggal : 26.02.2020

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹

13-03-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²

10.03.2020

Nama : LAODE MUH. AL BASYIR YAMIN PUTRA
No.Registrasi : 7647168386
Program Studi : S3 - Ilmu Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Tahun Lulus :

¹) Rektor Universitas Negeri Jakarta

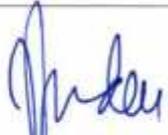
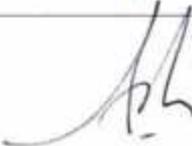
²) Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

BUKTI PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP

N a m a : LAODE MUH. AL BASYIR YAMIN PUTRA

No. Registrasi : 7647168386

Program Studi : S3 - Ilmu Manajemen

No.	N a m a	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd (Ketua)		2/3 2020
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		28/02.2020
3.	Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd Promotor		27.02.2020
4.	Dr. Agung Wahyu Handaru, M.M Co-promotor		26.02.2020
5.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus Penguji		25/02.2020
6.	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D Penguji		25/02.2020
7.	Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU Penguji Luar		24.02.2020



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PASCASARJANA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawaangun Muka, Jakarta Timur 13220,
Telp. (021) 4721340, Fax. 4897074 Website: <http://pps.unj.ac.id>, email: tu.pps@unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan secara bersungguh-sungguh dan tanpa paksaan dari pihak manapun, bahwa disertasi yang saya susun ini yang merupakan syarat untuk mendapatkan Gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, seluruhnya adalah merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu didalam penulisan disertasi ini, saya kutip dari beberapa hasil karya orang lain yang sumbernya telah dicantumkan sesuai norma, ketentuan dan kaidah serta etika penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini ternyata bukanlah hasil karya tulisan saya sendiri atau adanya plagiat hasil karya dari orang lain, maka saya bersedia diberikan penjatuhan sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya sandang dan saya bersedia menerima sanksi-sanksi lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

Jakarta, Februari 2020

Yang membuat pernyataan,



LAODE MUH. AL BASYIR YAMIN PUTRA



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN
Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini,

saya: Nama : LAODE MUH. AL BASYIR YAMIN PUTRA
NIM : 7647168386
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat Email : muhammad.odebasir2014@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

Yang berjudul :

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Penarikan Diri Pegawai

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 30 Juni 2020

Penulis,

(LAODE MUH. ALBASYIR YAMIN PUTRA)

KATA PENGANTAR

“No thief, However skillful, can rob one of knowledge, and that’s why knowledge is the best and safest treasure to acquire.”

Segala puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah Subhanallohu Wata’alaa, Yang Maha Penentu atas segala sesuatu yang terjadi di alam semesta, sehingga penyusunan disertasi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penyusunan disertasi ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Penarikan Diri” bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar doktor dalam bidang Studi Ilmu Manajemen pada Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta..

Peneliti berharap penyusunan disertasi ini dapat memberikan kegunaan dan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan dan sebagai pengembangan pemikiran dalam ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, maka dari itu peneliti sangat mengharapkan sumbang saran dan keritikan dari semua pihak untuk perbaikan dan pengembangan penyusunan disertasi ini dikemudian hari.

Jakarta, Januari 2020

Peneliti,

LAODE MUH. AL BASYIR YAMIN PUTRA

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur peneliti haturkan atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, karena atas kehendak-Nya lah sehingga disertasi ini dapat disusun dan diselesaikan sebagai salah satu syarat akademik untuk mendapatkan gelar Doktor dalam Program Studi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Negeri Jakarta, dan tak lupa peneliti juga ingin menghaturkan shalawat dan salam kepada Nabi Allah Rasulullah Muhammad SAW. Peneliti sangat menyadari bahwa keberhasilan penelitian disertasi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan banyak pihak, untuk itu melalui kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Pertama, Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Kedua, Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana dan Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang juga telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan Program Doctor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Ketiga, Prof. Dr. Hamidah, M.Si selaku Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan banyak masukan, kritikan dan bimbingan kepada peneliti sejak peneliti melaksanakan perkuliahan sampai dengan penyusunan disertasi ini, yang Alhamdulillah dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang peneliti harapkan.

Keempat, Prof. Dr. Madhakomala, M.Pd. selaku Promotor dan Dr. Agung Wahyu Handaru, MM. selaku co-Promotor, yang dengan penuh ketelitian dan kesabaran telah membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan-masukan kepada peneliti dalam penelitian, perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan disertasi ini.

Kelima, Para tim penguji, para dosen dan staf Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan dan masukan kepada peneliti selama melaksanakan perkuliahan, serta rekan-rekan kelas B angkatan 2016/2017, Pak Kosasih, Pak Sumardi, Pak Susilo, Pak Sujono, Bunda Hani, Bunda Ana, Pak Irwan, Pak Andreas, Pak Wahyudi, Pak Eddi, Pak Widharto dan Fahmi yang semasa perkuliahan dalam suka dan duka selalu kompak, kemudian selalu memberikan dukungan/dorongan semangat kepada peneliti untuk melaksanakan dan menyelesaikan perkuliahan sampai dengan penyusunan disertasi ini.

Keenam, Gubernur Sulawesi Tenggara bapak H. Ali Mazi, SH dan Plt. Sekretaris Daerah bapak Drs. LaOde Mustari, M.Si yang telah memberikan kesempatan dan memberikan izin kepada peneliti untuk mengumpulkan data dan melaksanakan penelitian disertasi di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dan kemudian juga memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menjadi salah satu ASN yang berhasil mendapatkan program beasiswa Sulawesi Tenggara Cerdas 2019 untuk penyelesaian dan penyusunan disertasi ini.

Ketujuh, Bupati Wakatobi bapak H. Arhawi, SE, MM. yang telah bersedia memberikan izin dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta.

Kedelapan, Asisten III, para Kepala Biro, para Kepala Bagian dan para Kasubag serta Rekan-rekan Staf lingkup Sekretariat Daerah dan Lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah banyak meluangkan waktunya untuk

mendukung jalannya proses penelitian, pengumpulan data melalui kuesioner, observasi langsung dan diskusi-diskusi ringan bersama peneliti guna penyusunan dan penyelesaian disertasi ini.

Kesembilan, Kanda Abdul Rajab ST, M.Si dan Kanda Surya Wirda Ningsih, SE., Kanda Muh. Rizky Sadif, SE, M.Si, dan Adinda Putri Wulandari, SSTP, Kanda Capt. Rahmat Mualim, SSTPi, M.Si., dan Kanda Nizmah Maulidiyah Sadif, S.Hut, yang selalu memberikan dukungan dan menjadi orang tua angkat peneliti selama berada di Jakarta dan Depok saat proses perkuliahan sampai dengan penyelesaian penyusunan disertasi ini.

Kesepuluh, Keluarga saya terkhusus kedua orang tuaku Almarhum Ayahanda La Ode Muh. Yamin Aero, BA. Rahimahullah dan Ibundaku tercinta Amalia Sadif yang telah melahirkan, membesarkan dan selalu mendoakan semua kebaikan kepada peneliti, Mertuaku Ayahanda La Ode Haruda, BA., Ibunda Suriyani, Isteriku terkasih dan tercinta Mulyarni Kusuma Dewi, SE beserta ketiga anakku yang sangat saya sayangi Wa Ode Aulia An Nafi Aero, La Ode Muh. Ar Rafi Aero dan La Ode Muh. Ar Razaq Aero yang juga tak henti-hentinya memberikan dukungan, dorongan dan motivasi serta doa untuk keberhasilan penyelesaian perkuliahan sampai dengan penyelesaian penyusunan disertasi ini.

Terakhir, Semua pihak-pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah banyak berjasa dalam proses pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian penyusunan disertasi ini. Semoga semua kebaikan yang telah bapak/ibu berikan mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT. Aamiin Yaa Rabbalalamin.

RINGKASAN

A. Pendahuluan

Gerakan Reformasi yang dilaksanakan pada tahun 1998 lalu telah mengantar perubahan pada tatanan pemerintahan Republik Indonesia. Dalam proses penerapan reformasi telah membuat perubahan yang signifikan terhadap model pelaksanaan hubungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah, dimulai dari penerapan asas sentralisasi, desentralisasi dan dekonsentrasi sampai dengan penerapan asas Otonomi Daerah. Dalam pelaksanaan sistem otonomi daerah membuat banyak perubahan terhadap struktur pemerintahan di daerah yang disebabkan oleh semakin kompleksnya tuntutan pelayanan publik yang datang dari masyarakat. Hal ini membuat pemerintah pusat menetapkan sistem manajemen pemerintahan yang baik yaitu Manajemen Reformasi Birokrasi agar menciptakan pemerintahan yang *Good Governance* dan *Good Government*.

Dalam perjalanan otonomi daerah, pemerintah daerah memiliki kewenangan sendiri untuk menjalankan pemerintahannya, salah satunya berdampak pada penambahan jumlah Aparatus Sipil Negara secara nasional, namun bertambahnya jumlah ASN secara kuantitas ini tidak didukung dengan peningkatan kualitas kerja ASN itu sendiri. Hal inilah yang membuat pemerintah sulit untuk mewujudkan *Good Governance* dan *Good Government* dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan fenomena tersebut diatas membuat pemerintah pusat melalui 3 (tiga) lembaga yaitu Badan Kepegawaian Negara, Kementarian Dalam Negeri dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil untuk mengeluarkan beberapa kebijakan dan ketentuan agar ASN menjadi professional dalam menjalankan tupoksinya, yaitu harus memiliki *Skill*, *Knowledge* dan *Attitude*. Namun faktanya dilapangan banyak dijumpai protes dan keresahan yang datang dari masyarakat terkait kurang maksimalnya pelayanan pemerintahan yang dilaksanakan oleh para ASN tersebut yang disebabkan oleh jenis pelayanan yang berbelit, waktu pelayanan yang tidak jelas, keterlambatan jam kantor ASN dan seringnya ASN tidak berada dikantor saat jam pelayanan.

Anomali tersebut diatas juga terjadi di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara, sehingga dalam penerapan visi dan misinya, terkhusus pelaksanaan misi “mewujudkan birokrasi pemerintah yang modern” ternyata belum bisa secara maksimal dilaksanakan, ditandai dengan adanya penjatuhan hukuman disiplin baik ringan, sedang dan berat terhadap beberapa ASN lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara akibat dari banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh ASN, sehingga dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir ini, Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara telah memberikan penjatuhan hukuman disiplin kepada ± 82 (delapan puluh dua) Aparatur Sipil Negara yang telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kehidupan Aparatur Sipil Negara.

Kemudian berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dilapangan pada bulan Agustus s/d. Desember 2018, peneliti mendapatkan data bahwa jumlah ASN lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara banyak melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya disiplin ASN dan ketidak patuhan ASN terhadap norma-norma atau peraturan yang berlaku didalam organisasi tempatnya bekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Data Absensi Apel Pagi dan Sore ASN Lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara Periode Januari s.d. Desember 2018

Bulan	Jumlah ASN	Persentase (%)	Bulan	Jumlah ASN	Persentase (%)
January	199	31.44	July	198	31.28
February	249	39.34	August	273	43.13
March	250	39.49	September	196	30.96
April	301	47.55	October	199	31.44
May	277	43.76	November	207	32.70
June	204	32.23	December	243	38.39

Sumber : Biro Organisasi dan Tatalaksana, 2019

Tabel diatas menggambarkan bahwa sejak bulan Januari s/d. Desember 2018 terdapat jumlah absensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang tergolong tinggi. Menurut peneliti kondisi tersebut di atas merupakan gambaran dari tingginya tingkat penarikan diri seorang ASN terhadap organisasinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) : *withdrawal behavior is the set of actions that employees take to separate themselves from the organization. There are many forms of withdrawal, ranging from showing up late or failing to attend meetings to absenteeism and turnover.* (S. Robbins dan Judge, 2013). Perilaku penarikan diri karyawan adalah rangkaian aksi karyawan dalam memisahkan diri mereka dari organisasi. Banyak bentuk penarikan diri karyawan, seperti terlambat datang ke kantor atau meninggalkan pertemuan rapat sebagaimana halnya perilaku ketidakhadiran di kantor.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas yang mendasari peneliti berkeinginan meneliti terkait perilaku penarikan diri pegawai yang bertujuan untuk menciptakan ASN yang professional agar dapat mewujudkan *Good Governance* dan *Good Government* di Provinsi Sulawesi Tenggara. Kemudian penelitian ini bertujuan mengungkapkan beberapa pengaruh yang dianggap dapat mempengaruhi perilaku penarikan diri pegawai seperti pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan keterlibatan kerja, karena beberapa alasan, yaitu :

Pertama, kepemimpinan transformasional. kepemimpinan transformasional diduga sebagai kepemimpinan yang paling efektif karena mampu mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, memfasilitasi, memotivasi para bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Namun kondisi yang terjadi pada Sekretariat Provinsi Sulawesi Tenggara belum efektif disebabkan oleh pelaksanaan system otonomi daerah, dimana dimungkinkan per 5 (lima) tahun akan terjadi perubahan pimpinan puncak pemerintahan melalui Pemilihan Langsung Kepala Daerah (PILKADA), sehingga dalam setiap pergantian Kepala Daerah maka sejalan dengan pergantian-pergantian unsur pimpinan dalam struktur pemerintahan, hal tersebut juga menyebabkan kurang maksimalnya kepemimpinan dari unsur pimpinan di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang secara konseptual masih belum terampil sehingga perlu adanya pengembangan kepemimpinan agar dapat mengurangi tingkat penarikan diri pegawai.

Kedua, Komunikasi Organisasi. Komunikasi adalah penyebaran informasi dan pengertian oleh anggota sebuah kelompok ke anggota kelompok lainnya melalui penggunaan bermacam simbol. Komunikasi dianggap aktivitas yang nyata dalam kelompok dan mengefektifkan fungsi kelompok. Sedangkan komunikasi yang terjadi diantara Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dengan atasan lansungnya yaitu kepala sub. bagian nampak kurang dibina dengan baik.

Ketiga, Keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif di dalamnya, dan menganggap kinerjanya penting untuk harga dirinya. Karyawan dengan tingkat

keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Namun, rendahnya kehadiran tepat waktu pada ASN Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara mencerminkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah.

Selanjutnya penelitian ini menggunakan teori perilaku organisasi Colquitt, LePine dan Wesson; Gibson, Donnely dan Konopaske; Griffeth dan Home; Hellriegel dan Slocum; dan Ivancevich, Konopaske dan Matteson.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan teknik kausal. Analisa data menggunakan pendekatan analisa SEM berbasis Kovarian. Populasi penelitian terdiri dari pegawai di Sekretariat Daerah Sulawesi Tenggara (Sekda Sulawesi Tenggara) sejumlah 633 orang pegawai negeri sipil (PNS) dengan jumlah sampel 215 orang. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling*. Alat ukur berupa kuesioner, dan telah diuji coba terhadap 30 orang di tempat yang sama.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan uji validasi dan uji reliabilitas, ditemukan bahwa semua indikator dari variabel yang diteliti sudah valid dan reliable. Yang sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji CFA untuk mengukur indikator-indikator yang dianggap mampu mewakili untuk mengukur variabel-variabel didalam penelitian ini. Dan dengan menggunakan SEM AMOS.24 maka diperoleh persamaan struktur untuk model penelitian adalah sebagai berikut $WB = -0.444*TL - 0.264*OC - 0.294*JI$, dengan $R^2 = 0.475$.

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap persamaan model yang telah direspesifikasi, diperoleh kesimpulan ukuran *Goodness Of Fit* yang menunjukkan hasil paling rendah memiliki kategori *Marginal Fit* dan sisanya memiliki kategori *Good Fit*. Dengan demikian dapat dikatakan kecocokan model secara keseluruhan sangat baik.

Pengujian hipotesis dengan derajat kepercayaan $\alpha = 0.05$ dari jumlah sampel yang > 200 , maka t-tabel adalah 1.97. apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pengujian hipotesis secara lengkap adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama: Dari hasil perhitungan SEM, pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Penarikan Diri (Y), menunjukkan nilai koefisien jalur β_{y1} sebesar -0,444 dan CR (t_{hitung}) sebesar -5,097, oleh karena nilai CR (-5,097) $< 1,97$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif yang signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Penarikan Diri, hal ini bermakna bahwa jika terjadi peningkatan Kepemimpinan Transformasional maka akan menurunkan tingkat Perilaku Penarikan Diri Pegawai, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan Kepemimpinan Transformasional maka akan menaikkan tingkat Perilaku Penarikan Diri Pegawai.

Hipotesis Kedua: Dari hasil perhitungan SEM, pengaruh langsung Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Penarikan Diri (Y) nilai koefisien jalur β_{y2} sebesar -,264 dan CR (t_{hitung}) sebesar -3,167, oleh karena nilai CR (-3,167) $< 1,97$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif yang signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Penarikan Diri. hal ini bermakna bahwa jika terjadi peningkatan Komunikasi Organisasi maka akan menurunkan tingkat Perilaku Penarikan Diri Pegawai, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan Komunikasi Organisasi maka akan menaikkan tingkat Perilaku Penarikan Diri Pegawai.

Hipotesis Ketiga: Dari hasil perhitungan SEM, pengaruh langsung Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap Penarikan Diri (Y) nilai koefisien jalur β_{y3} sebesar **-,298** dan CR

(t_{hitung}) sebesar -3,542, oleh karena nilai CR $(-3,542) < 1,97$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif yang signifikan Keterlibatan Kerja terhadap Penarikan Diri. hal ini bermakna bahwa jika terjadi peningkatan Keterlibatan Kerja maka akan menurunkan tingkat Perilaku Penarikan Diri Pegawai, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan Keterlibatan Kerja maka akan menaikkan tingkat Perilaku Penarikan Diri Pegawai.

Hipotesis Keempat: Dari hasil perhitungan SEM, pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Keterlibatan Kerja (X_3) nilai koefisien jalur β_{31} sebesar 0,296 dan CR (t_{hitung}) sebesar 3,445, oleh karena nilai CR $(3,445) > 1,97$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja. hal ini bermakna bahwa jika terjadi peningkatan Kepemimpinan Transformasional maka akan meningkatkan Keterlibatan Kerja, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan Kepemimpinan Transformasional maka akan menurunkan Keterlibatan Kerja.

Hipotesis Kelima: Dari hasil perhitungan Structural equation Modeling pengaruh langsung Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Keterlibatan Kerja (X_3) nilai koefisien jalur β_{32} sebesar 0,266 dan CR (t_{hitung}) sebesar **2,901**, oleh karena nilai CR $(2,901) > 1,97$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja, hal ini bermakna bahwa jika terjadi peningkatan Komunikasi Organisasi maka akan meningkatkan Keterlibatan Kerja, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan Komunikasi Organisasi maka akan menurunkan Keterlibatan Kerja.

Hipotesis Keenam: Koefisien jalur (mediasi) pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Penarikan Diri melalui Keterlibatan Kerja sebesar $\beta_{31} \times \beta_{33} = (0,296 \times -0,298) = -0,088$ dengan nilai z (Sobel Test) sebesar (-2,477) Oleh Karena nilai Z $(-2,477) < 1,97$, maka dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Penarikan Diri melalui Keterlibatan Kerja adalah negatif dan signifikan, hal ini bermakna bahwa jika terjadi Peningkatan Kepemimpinan Transformasional dan didukung Keterlibatan Kerja maka akan menurunkan tingkat Perilaku Penarikan Diri Pegawai, begitupun sebaliknya jika terjadi Penurunan Kepemimpinan Transformasional dan didukung Keterlibatan Kerja maka akan meningkatkan tingkat Perilaku Penarikan Diri Pegawai.

Hipotesis Ketujuh: Koefisien jalur (mediasi) pengaruh tidak langsung Komunikasi Organisasi terhadap Penarikan Diri melalui Keterlibatan Kerja sebesar $\beta_{32} \times \beta_{33} = (0,266 \times -0,298) = -0,079$ dengan nilai z (Sobel Test) sebesar (-2,243). Oleh Karena nilai Z $(-2,243) < 1,97$, maka dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh tidak langsung Komunikasi Organisasi terhadap Penarikan Diri melalui Keterlibatan Kerja adalah negatif dan signifikan, hal ini bermakna bahwa jika terjadi Peningkatan Komunikasi Organisasi dan didukung Keterlibatan Kerja maka akan menurunkan tingkat Perilaku Penarikan Diri Pegawai, begitupun sebaliknya jika terjadi Penurunan Komunikasi Organisasi dan didukung Keterlibatan Kerja maka akan meningkatkan tingkat Perilaku Penarikan Diri Pegawai.

D. Novelty

Adapun *Novelty* dalam penelitian ini yang dapat dijadikan pembeda dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah karena penelitian ini menguji Variabel Penarikan Diri Pegawai yang masih tergolong variabel baru yang belum banyak diteliti oleh peneliti lain di Indonesia, yang di pengaruhi oleh Variabel Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Penarikan

Diri Pegawai, dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh secara simultan sebesar 47,5% dengan Kepemimpinan Transformasional adalah variabel yang memiliki pengaruh paling kuat dalam menurunkan tingkat penarikan diri pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan keterangan sebagai berikut:

1. Variabel penarikan diri (*Withdrawal Behavior*) sebagai variabel independen yang instrument penelitiannya tersusun berdasarkan hasil modifikasi peneliti dari gabungan teori beberapa ahli seperti Griffeth, R., dan Hom (2004), Greenberg (2010), Colquitt, Lepine dan Wesson (2013), Robbins dan Judge (2013). Dengan menekankan pada 10 (sepuluh) indikator, dengan hasil paling berpengaruh yaitu pada indikator **WB.2.2** kecenderungan pegawai untuk menolak perintah atasan dan indikator paling rendah yaitu **WB.1.1** memilih untuk berbisnis atau memiliki pekerjaan lain selain tanggungjawabnya sebagai seorang ASN.
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional (*Transformasional Leadership*) sebagai variabel dependen yang instrument penelitiannya tersusun berdasarkan hasil modifikasi peneliti dari gabungan teori beberapa ahli seperti (Locke (2013), George dan Jones (2011), Schermerhorn (2012), Robbins dan Judge (2013). Dengan menekankan pada 8 (delapan) indikator, dengan hasil paling berpengaruh yaitu pada indikator **TL.4.1** atasan memberi arahan dalam bekerja dan indikator paling rendah yaitu **TL.2.3** atasan berbagi pengetahuan bersama
3. Variabel Komunikasi Organisasi (*Organizational Communication*) sebagai variabel dependen yang instrument penelitiannya tersusun berdasarkan hasil modifikasi peneliti dari gabungan teori beberapa ahli seperti Newstrom (2014), Schermerhorn (2012), Robbins dan Coulter (2012), Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2010), Rabinowitz dan Hall dalam Cohen (2013), Kreitner dan Kinicki (2014), Judge dan Robbins (2013). Dengan menekankan pada 10 (sepuluh) indikator, dengan hasil paling berpengaruh yaitu pada indikator **OC.1.1** adanya jalinan komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan dan yang paling rendah yaitu **OC.5.3** komunikasi berisi penghargaan atas keberhasilan pekerjaan.
4. Variabel Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) sebagai variabel independen dan sekaligus juga sebagai variabel dependen yang instrument penelitiannya tersusun berdasarkan hasil modifikasi peneliti dari gabungan teori beberapa ahli seperti Colquitt, Lepine, dan Wesson (2012), Hellriegel dan Slocum (2011), Kouzes dan Posner (2015), Fielder (2010), Vroom dan Jago (2017). Dengan menekankan pada 6 (enam) indikator, dengan hasil paling berpengaruh yaitu pada indikator **JL.1.3** memiliki etos kerja yang baik dan indikator paling rendah yaitu **JL.3.3** saya terlibat dalam penyelesaian masalah.

E. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka simpulan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung negatif terhadap Perilaku Penarikan Diri Pegawai. Hal ini menandakan jika terjadi peningkatan Kepemimpinan Transformasional maka akan menurunkan tingkat Penarikan Diri Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap Perilaku Penarikan Diri Pegawai. Hal ini menandakan jika terjadi peningkatan Kepemimpinan Transformasional maka akan menurunkan tingkat Penarikan Diri Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Keterlibatan Kerja berpengaruh langsung negatif terhadap Perilaku Penarikan Diri Pegawai. Hal ini menandakan jika terjadi peningkatan Keterlibatan Kerja maka

akan menurunkan tingkat Penarikan Diri Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Keterlibatan Kerja. Hal ini menandakan jika terjadi peningkatan Kepemimpinan Transformasional maka akan meningkatkan Keterlibatan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
5. Komunikasi Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Keterlibatan Kerja. Hal ini menandakan jika terjadi peningkatan Komunikasi Organisasi maka akan meningkatkan Keterlibatan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terhadap Perilaku Penarikan Diri Pegawai melalui Keterlibatan Kerja. Hal ini menandakan jika terjadi peningkatan Kepemimpinan Transformasional dan jika didukung peningkatan Keterlibatan Kerja Pegawai maka secara bersama-sama akan menurunkan tingkat Penarikan Diri Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
7. Komunikasi Organisasi berpengaruh negatif terhadap Perilaku Penarikan Diri Pegawai melalui Keterlibatan Kerja. Hal ini menandakan jika terjadi peningkatan Komunikasi Organisasi dan jika didukung peningkatan Keterlibatan Kerja Pegawai maka secara bersama-sama akan menurunkan tingkat Penarikan Diri Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

F. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, maka beberapa hal yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Peneliti Selanjutnya. Responden dan Sampel pada penelitian ini hanya berasal dari satu unit organisasi perangkat daerah saja yaitu Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Oleh karena itu, disarankan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada objek penelitian yang lebih luas yaitu di Tingkat Provinsi mencakup Aparatur Sipil Negara di seluruh Kabupaten/Kota.
2. Untuk Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Pemerintah Daerah disarankan untuk mempertimbangan penerapan suatu kebijakan dalam bentuk Program Kegiatan yang bekerja sama dengan pihak ketiga dalam hal ini pihak Konsultan dan atau Pihak Universitas untuk melaksanakan kegiatan Focus Group Discussion secara berkelanjutan yang bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi penyebab dari tingginya perilaku penarikan diri pegawai pada lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara, dan juga perlu untuk melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan serta Bimbingan Teknis secara bertahap dan berkelanjutan yang bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan pengetahuan ASN terkait pentingnya karakter-karakter Kepemimpinan Transformasional, pelaksanaan Komunikasi Organisasi dan penerapan Keterlibatan Kerja untuk menurunkan tingkat Penarikan Diri Pegawai dalam suatu organisasi. Dengan memperhatikan beberapa ketentuan dibawah ini :

Pertama: Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara perlu mengidentifikasi sikap-sikap negatif yang cenderung dimiliki oleh pegawainya yang merupakan ciri dan indikasi pegawainya sedang melaksanakan **Penarikan Diri** terhadap organisasi tempatnya bekerja seperti pada indikator **WB.2.2** yaitu pegawai menolak perintah atasan dan indikator **WB.2.3** yaitu pegawai tidak melaksanakan tupoksinya.

Kedua: Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara perlu mengidentifikasi dan mengembangkan karakter-karakter **Kepemimpinan Transformasional** terhadap unsur pimpinan lingkup pemerintah provinsi sulawesi tenggara dengan lebih

memperhatikan dan menekankan pada sikap-sikap positif yang dimiliki pegawai seperti pada indikator **TL.2.3** yaitu atasan berbagi pengetahuan bersama dan indikator **TL.3.5** yaitu atasan memiliki strategi yang sistematis dalam bekerja.

Ketiga: Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara Perlu membangun dan meningkatkan hubungan **Komunikasi Organisasi** yang harmonis di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan memperhatikan dan meningkatkan sikap pegawai dalam berkomunikasi seperti pada indikator **OC.5.3** yaitu komunikasi berisi penghargaan atas keberhasilan dan indikator **OC.4.4** yaitu komunikasi melalui kegiatan evaluasi.

Keempat: Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara Perlu membangun dan meningkatkan **Keterlibatan Kerja** pegawai sehingga pegawai dapat merasa berarti di dalam organisasi tempatnya bekerja, dengan memperhatikan indikator **JL.3.3** yaitu pelibatan pegawai dalam pemecahan masalah dan indikator **JL.3.2** yaitu pelibatan pegawai dalam perencanaan kegiatan.



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP.....	iv
BUKTI PERBAIKAN DISERTASI.....	v
KATA PENGANTAR	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
RINGKASAN	xi
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Masalah.....	13
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Signifikansi Penelitian	14
F. <i>State Of The Art</i>	15
G. <i>Novelty</i>	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Latar Belakang Teori	18
1. Penarikan Diri.....	18
2. Kepemimpinan Transformasional.....	27
3. Komunikasi Organisasi	41
4. Keterlibatan Kerja.....	54
B. Penelitian-penelitian yang Relevan.	59
C. Kerangka Teoritik.....	81
1. Kepemimpinan Transformasional terhadap Penarikan Diri.....	81
2. Komunikasi Organisasi terhadap Penarikan Diri	82
3. Keterlibatan Kerja terhadap Penarikan Diri	84
4. Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterlibatan Kerja.....	87
5. Komunikasi Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja	89
6. Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Penarikan diri.....	91

7. Komunikasi Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Penarikan Diri.....	93
D. Hipotesis Penelitian	95
BAB III METODE PENELITIAN	96
A. Waktu dan Tempat Penelitian	96
B. Desain Penelitian	96
C. Populasi dan Sampel.....	98
D. Penyusunan Instrumen.....	99
1. Variabel Penarikan Diri.....	99
a. Definisi Konseptual.....	99
b. Definisi Operasional	100
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	100
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional	101
a. Definisi Konseptual	101
b. Definisi Operasional	102
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	102
3. Variabel Komunikasi Organisasi	103
a. Definisi Konseptual	103
b. Definisi Operasional	104
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	104
4. Variabel Keterlibatan Kerja.....	105
a. Definisi Konseptual	105
b. Definisi Operasional.....	106
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	106
E. Jenis Instrumen.....	107
F. Data dan Teknik Analisis Data.....	107
1. Uji Validitas.....	109
2. Uji Reliabilitas	109
3. Evaluasi Model SEM	110
G. Hipotesis statistika.....	114
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	116
A. Profil Responden	116
B. Analisis Deskriptif.....	120
1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X ₁).....	120

2. Variabel Komunikasi Organisasi (X ₂)	123
3. Variabel Keterlibatan Kerja (X ₃)	126
4. Variabel Penarikan Diri (Y)	128
C. Analisis Inferensial Dengan Structural Equation Modeling	131
1. Hasil Uji Model Pengukuran	131
2. Hasil Uji <i>full</i> Model Struktural Lengkap (SEM)	155
D. Pengujian Hipotesis	160
1. Hipotesis ke-1 (satu) terdapat pengaruh langsung Negatif Kepemimpinan Transformasional (X ₁) terhadap Penarikan Diri (Y) ..	161
2. Hipotesis ke-2 (dua) terdapat pengaruh langsung negatif Komunikasi Organisasi (X ₂) terhadap Penarikan Diri (Y).....	162
3. Hipotesis ke-3 (tiga) terdapat pengaruh langsung negatif Keterlibatan Kerja (X ₃) terhadap Penarikan Diri (Y).....	163
4. Hipotesis ke-4 (empat) terdapat pengaruh langsung positif Kepemim- pinaan Transformasional (X ₁) terhadap Keterlibatan Kerja (X ₃)	164
5. Hipotesis ke-5 (lima) terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Organisasi (X ₂) terhadap Keterlibatan Kerja (X ₃).....	164
6. Hipotesis ke-6 (enam) terdapat pengaruh tidak langsung Negatif Kepemimpinan Transformasional terhadap Penarikan Diri melalui Keterlibatan Kerja.....	165
7. Hipotesis ke-7 (tujuh) terdapat pengaruh tidak langsung Positif Komunikasi Organisasi terhadap Penarikan Diri melalui Keterlibatan Kerja	167
E. Uji Koefisien Persamaan Sruktur <i>Full Model</i>	169
F. Pembahasan.....	172
G. <i>Novelty</i>	191
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	193
A. Kesimpulan	193
B. Implikasi.....	194
C. Saran	194
DAFTAR PUSTAKA	202

DAFTAR TABEL

Tabel : 1.1 Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara	5
Tabel 1.2 Data Absensi Apel Pagi dan Sore ASN Lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara Periode Januari s.d. Desember 2018	6
Tabel 2.1 Vroom-Jago Decision Style	39
Tabel 2.2 <i>Example of Vroom-Jago Rules of Thumb</i>	40
Tabel 2.3 <i>Key Employee Engagement Factors</i>	55
Tabel 2.4 Jurnal yang Relevan dengan Penelitian ini	76
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Penarikan Diri	101
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen kepemimpinan transformasional	103
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komunikasi Organisasi	104
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Keterlibatan Kerja	106
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)	120
Tabel 4.2 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)	121
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Komunikasi Organisasi (X_2)	123
Tabel 4.4 Deskripsi Data Variabel Komunikasi Organisasi (X_2)	124
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Keterlibatan Kerja (X_3)	126
Tabel 4.6 Deskripsi Data Variabel Keterlibatan Kerja (X_3)	127
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Penarikan Diri (Y)	128
Tabel 4.7 Deskripsi Data Variabel Penarikan Diri (Y)	129
Tabel 4.9 <i>Standardized Loading Factor Analysis</i> Variabel Kepemimpinan Transformasional	134
Tabel 4.10 <i>Standardized Loading Factor Analysis</i> Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)	136
Tabel 4.11 Uji Kecocokan Model <i>Confirmatory Faktor Analysis</i> Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)	137
Tabel 4.12 <i>Standardized Loading Factor Analysis</i> Variabel Komunikasi Organisasi (X_2)	139
Tabel 4.13 <i>Standardized Loading Factor Analysis</i> Variabel Komunikasi Organisasi (X_2)	142

Tabel 4.14 Uji Kecocokan Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Organizational Communication (X2)</i>	143
Tabel 4.15 <i>Standardized Loading Factor Analysis</i> Variabel Keterlibatan Kerja (X3).	145
Tabel 4.16 <i>Standardized Loading Factor Analysis</i> Variabel Keterlibatan Kerja (X3)	147
Tabel 4.17 Uji Kecocokan Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Keterlibatan Kerja (X3)	148
Tabel 4.18 <i>Standardized Loading Factor Analysis Construct</i> Variabel Penarikan Diri (Y)	151
Tabel 4.19 <i>Standardized Loading Factor Analysis</i> Variabel Penarikan Diri (Y)	153
Tabel 4.20 Uji Kecocokan Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Penarikan Diri (Y)	154
Tabel 4.21 Koefisien Jalur dan C.R. (t-value).....	157
Tabel 4.22 <i>Standardized Loading Factor</i>	157
Tabel 4.23 Uji Kecocokan Model full Model SEM.....	159



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. : <i>Psychological and Physical Withdrawal</i> (Colquitt, Lepine dan Wesson 2013).....	20
Gambar 2.2. <i>The Motivational FOCes of Attachment and Withdrawal</i>	25
Gambar 2.3. <i>Why are Some Leaders more Effective than Others</i>	32
Gambar 2.4. <i>Summary of Fielder’s Situation Variabels and Their Preferred Leadership Styles</i> (Ivancevich et al., 2010).	35
Gambar 2.5. <i>The Hersey-Blanchard Situational Leadership Model</i>	37
Gambar 2.6: <i>Framework of Revised Path-Goal Leadership Perspective</i>	38
Gambar 2.7 : Rangkuman Jejak Komunikasi dalam Organisasi (Formal).....	51
Gambar 2.8. Model Penelitian	95
Gambar 3.1 Konstalasi Penelitian dengan <i>Structural Equation Modelling</i>	114
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	116
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	117
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	118
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	118
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Kedudukan.....	119
Gambar 4.6 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).....	133
Gambar 4.7 Respesifikasi Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).....	135
Gambar 4.8 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Komunikasi Organisasi (X2) ...	138
Gambar 4.9 Respesifikasi Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Komunikasi Organisasi (X2)	141
Gambar 4.10 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Keterlibatan Kerja (X3)	144
Gambar 4.11 Respesifikasi Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Keterlibatan Kerja (X3)	146
Gambar 4.12 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Penarikan Diri (Y)	149
Gambar 4.13 Respesifikasi Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Penarikan Diri (Y)	152
Gambar 4.14 Model Struktural Lengkap (SEM)	156
Gambar 4.10 Konstelasi Pengaruh X1 terhadap Y melalui X3	166

Gambar 4.11 Perhitungan *Sobel Test* Pengaruh X1 terhadap Y melalui X3..... 167
Gambar 4.12 Konstelasi pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X3..... 168
Gambar 4.13 Perhitungan *Sobel Test* pengaruh tidak langsung X1 terhadap
Y melalui X4..... 169
Gambar 5.1 Model Manajemen EWB..... 199

