

## DAFTAR PUSTAKA

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2019). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 803–824. doi:10.1348 /096317909X470924.
- Adenike, A. (2011). Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: Evidence from covenant university.
- Alavi, H.R., & Jahandari, R. (2024). The organizational climate of Keman Shahid Bahonar University, Its Comparison with the Desired Organizational Climate from the Viewpoints of the Personnel (Staff) of the University.
- Alderfer, C. P (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; *Organizational Behaviour and Human Performance*, volume 4, issue 2, pp. 142–175.
- Alfred, B.B., Snow, C.C. and Miles, R.E. (2016). Characteristics of Managerial Career in The 21<sup>st</sup> Century”, *Academy of Management Executive*, Vol. 10, No. 4, pp.17-27.
- Alkahtani, A.H. (2016). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies* Vol. 2, No. 1; March 2016 ISSN.
- Almintisir, A.B., Akeel, A.B. and Subramaniam, I.D. (2023) The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(2): 99-108, 2013 ISSN 1991-8178
- Amabile, T., & Kramer, S., (2011). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasurbramaniam, N. (2013). Context and leadership: An examination of the nine factor full-range leadership theory using the multifactor leadership questionnaire. *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, No. 3, pp. 261-295.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnold, J. J., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2020). The Empowering Leadership Questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 249-269.

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. (2016). A New Career Lexicon For The 21st Century. *Academy of Management Executive*. Vol.X. No.4. pp.28-39.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*, 47, 487-509.
- Bagdadli, S., & Paoletti, F. (2001). *The importance of organizational justice in promotion decisions*. SDA Bocconi, Research Division Working Paper No. 01-61.
- Barnett, B.R & Lisa, B. (2017). The impact of organisational support for career development on career satisfaction, *Career Development International*, Vol. 12 No.7, pp. 617-636.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 6, pp. 1173-1182.
- Baruch, Y. (2016). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16, 125-138.
- Baruch, Y., & Budhwar, P. S. (2016). A comparative study of career practices for management staff in Britain and India. *International Business Review*, 15, 84-101.
- Bass, B., & Avolio, B. (1995). Multifactor Leadership Questionnaire technical report. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, B.M. and Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership*, 2nd ed., Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Bhutto, N.A., Laghari, M.K., & But, F.D, (2022). "A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks". *Asian Social Science*, Vol. 8, No. 4.
- Bigliardi, B., Pentroni, A. & Dormio, A.I. (2015). Status, role and satisfaction among development engineers, *European Journal of innovation Management*, Vol. 8 No. 4, pp. 453-470.
- Boselie, P., Paauwe, J., and Richardson, R. (2003) Human resource management, institutionalization and organizational performance: a comparison of hospitals, hotels and local government, *International Journal of human Resource Management*, 14 (8), 1407-1429.

- Boyne, G.A. and J. Gould-Williams (2003) 'Planning and Performance in Public Organizations: An Empirical Analysis' *Public Management Review* 5, 115-32.
- Burke, R. J. (2021). Organizational values, work experiences and satisfactions among managerial and professional women. *Journal of Management Development*, 20, 346-354.
- Cappelli, P. (2019). Career jobs are dead. *California Management Review*. 42 (1), Fall: 146– 167.
- Chang, I.C., Hwang, H.G., liu, C.F., & Siang, S.H. (2020). A study of career anchors and Job characteristic preferences of is students. National Chung Cheng University.
- Chen, Z., Lam, W., & Zhong, J. A. (2019). Leader-member Exchange and Member Performance: A New Look at Individual-level Negative Feedback-seeking Behavior and Team-level Climate Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 202-212.
- Chughtai, A.A. (2018). Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. Dublin City University , Ireland. *Institute of Behavioral and Applied Management. All Rights Reserved.*
- Cilliers. F & Kossuth. S. (2022). "The Relationship Between Organisational Climate And Salutogenic Functioning". *SA Journal of Industrial Psychology*, 8-13
- Cohen, D.A. (2003). *Quality of Financial Reporting Choice: Determinants and Economic Consequences*. Working Paper, Northwestern University Collins.
- Cooper & Seindler, (2003). *Methods Business Research*. Eight Edition. New York. McGraw-Hill/Irwin.
- Crawshaw, J. R. (2005). *Managing careers and managing fairness: An organisational justice theory perspective on employee evaluations of, and reactions to, their career management*. Unpublished doctoral dissertation, Aston University , UK.
- Cunningham, M. A., Snyder, E., Yonkin, D., Ross, M., and Elsen, T. (2018). Accumulation of deicing salts in soils in an urban environment. *Urban Ecosystems*, Vol. 11, 17–31.
- Daşkın, M., Baldiran, Ş., Pala, K. (2023). The Role of Career Satisfaction on Cooks' Intrinsic Motivation, Work Engagement and Perceived Role-Overload, *Journal of Business Research-Turk*, 15 (2), 878-893.
- Davis. Keith dan Newstorm, J.W. (2001). *Prilaku Dalam Organisasi*, Diterjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.

- Defillipi, R. J. & Arthur M. B., (2014), "Boundaryless Contexts and Career: A Competency-Based Perspective", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, pp. 307-324.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dimitriadis, Z.S. (2017). The influence of service climate and job involvement on customer oriented organizational citizenship behavior in service organizations: A survey. *Employees' Relations*. 98.
- Dreher, G. F., & Ash, A. A. (2020). A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, 75, 539-546.
- Dubrin, A.J. (2005). *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta
- Dunn, W.N. (2000). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta, Gadjahmada University Press.
- Ekaterini, G. (2020). The Impact of Leadership Styles on Four Variables of Executives Workforce. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 6.
- Ekowanti, M.L (2023). Revitalisasi Organisasi Sektor Publik, *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 23, no. 5
- Emami, M (2022). The Relationship between Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment among lower-level Employees. *Asian Journal of Social and Economic Sciences*. *Asian J. Soc. Econ. Sci.* 1(1): 23-33.
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*. Boston: McGraw-Hill.
- Fang, T. H. (2021) The effect of leadership, work motivation on Job involvement: The moderate effect of organizational justice, Master's Thesis, China, eThesys University.
- Feldman, D. C. (2000). The Dilbert syndrome. *American Behavioral Scientist*, 43, 2861300.
- Forte. A. (2020). "How Does Organizational Climate Influence The Ethical Behavior Of People In An Organization?", *International Business And Economics Research Journal*, Volume 2, Number 10.

- Gibson. (2003) *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Ghalichkhani, R.D, Sepahvand, R, & Mehdibeigi, N. (2020). The Relation Between Organizational Behavior And Converging Technologies, *International Journal of Asian Social Science*, 5(8): 431-445
- Ginzberg, E. (2002). The Economist as a Publik Intellectual. Ed. Irving Louis Horowitz. New Brunswick, NJ: transaction.
- Greenhaus, J. H., S., Parasuraman & Wormley. W.M. (1990). Effects of Race on Organizational V Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*. 33.1. page 64-86.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Grojean, M. W., Resick, C. J., Dickson, M. W., & Smith, D. B. (2024). Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 55(1), 223-241.
- Güneş, N, H., Ataç, O, L. (2023). The Relationship etween Career Satisfaction and Work Engagement: A Research on Public Employees, *Journal of Social Sciences 2022*; 20 (Özel Sayı); 109-122. ISSN:
- Gupta, Y. P., Guimaraes, T., & Raghunathan, T. S. (1992). Attitude and intentions of information center personnel. *Information and Management*, 22, 151-160.
- Hair, Jr, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2006). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, seventh edition. Upper Saddle River Boston Columbus San Francisco New York.
- Hair, J. F., Black. W. C., Babin. B. J.; and Anderson. R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Haider, M.H, & Riaz, A. (2010). *Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction*. *Gale Light Arts, Economy, Education, Humanities & Social Science*. Business and Economic Horizons 1.1. page 7-9.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 9.
- Hall, D. T. (2012). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D.T., & Moss, J.E. (1998). The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employee Adapt. *Organizational Dynamics*. Winter. pp. 22-37.

- Handayani, R. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Fektivitas Sistem Informasi pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 1. 34, no. 12
- Hanson, J. G., & McCullagh, J. G. (1997). Satisfaction with social work profession: A ten-year analysis of undergraduate students' perceptions. *Psychological Reports*, 80, 835-838.
- Hartley, J. and J. Benington, (2010). *Leadership for Healthcare*, Briston: The Policy Press
- Herzberg, F (1974). Motivation-hygiene correlated of mental health: An examination of motivational inversion in a clinical population. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42 (3), 411.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). *Management of organizational behavior* (7th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hill, N. S., Seo, M. G., Kang, J. H., & Taylor, M. S. (2022). Building employee commitment to change across organizational levels: The influence of hierarchical distance and direct managers' transformational leadership. *Organization Science*, 23(3), 758-777.
- Hofwarter, W., Kiewitz, C., Gandlach, M.J., & Stoney. J. (2022). The Impact of Focacional and Social Efficacy on Job Ferfomance and Career Satisfaction. *Journal Leadership and Organizational Studies*, Vol. 10, No. 4.
- Hsu, M.K., Chen, H.G., Jiang, J.J., & Klein, G. (2023). "Career Satisfaction for Managerial and Technical Anchored IS Personnel in Later Career Stages". Database for Advances in Information Systems; Fall., 34, 4; ABI/INFORM Global pg. 64
- Igbaria, M, & Baroudi, J.J (2023), "A Short-Form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation", *Journal of management Information Systems*, 10, 131-154.
- Igbaria, M., Greenhaus, J. H., & Parasraman, S. (1991). Career orientations of MIS employees: An empirical analysis. *MIS Quarterly*, 15, 151-169.
- Ismiyanto, (2024), pengaruh perilaku pimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bpr central artha – tegal, *media ekonomi dan manajemen*, vol. 29, no. 2 juli 2024.
- Ivancevich, J.M. (2001). *Human Resource Management*. Eight Edition. The Mc Graw Hill Companies, Inc.

- Ivey, A. E., Ivey, M. B., & Zalaquett, C. P. (2010). *Intentional interviewing and counseling: Facilitating client development in a multicultural society* (7th ed.). Belmont, CA: Cengage Learning.
- Jacoby, S. M. (1999). Are career jobs headed for Extinction?. *California Management Review*, 42 (1), Fall: 123 – 145.
- Jen, R. F. (2020). Is Information Technology Career Unique? Exploring Differences in Career Commitment & Its Determinants Among IT & Non-IT Employees. *International Journal of Electronic Business Management*, 8(4), 263–271.
- Joo, B., &, Park, S. (2020a). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*. Vo;.31 No. 6, pp.482, 300
- Joo, B., & Park, S. (2020b). The impacts of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback on career satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Joo, B., & Ready, K. (2022). Career satisfaction: The effects of performance goal orientation, proactive personality, organizational learning culture, and leader-member exchange quality. *Career Development International*, 17(3), 276-295.
- Jo, C., & Choi, M. (2019). Empirical analysis of the elements of subjective career success among Korean public officers. *Korean Journal of Public Administration*, 47(1),
- Judge, T.A & Bretz, J.R.D.(1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management* 20 (1)
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J., Barrick, M.R., (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology* 52 (3).
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 77, 341-9.
- Karavardar, G (2014). Career Commitment, Subjective Career Success and Career Satisfaction in the Context of Hazelnut Processing Industry in Giresun/Turkey. *International Journal of Business and Management*; Vol. 9, No. 6.
- Kellis, D.S. and Ran, B. (2023). Modern leadership principles for public administration: time to move forward. *Journal of Public Affairs*, Vol. 13 No. 1, pp. 130-141.
- Khan, I.K., Jam, F.A., Akbar, A., Khan, M.B., & Hijazi, S.T. (2021). Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 6(4): 23-41.

- Kim, K., Choi, K., & Kim, B. (2019). An investigation of the effects of career development activities on performance. *Industrial Relations Research*, 21, 1-32.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (2019). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- Konczak, L. J., Stelly, D.J., & Trusty, M. L. (2020). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60, 301-313.
- Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2021). Hotel career management in China: Developing a measurement scale. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 112-118.
- Kong, H., Cheung, C., & Zhang, H. Q. (2020). Career management systems: What are China's state-owned hotels practising? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(4), 467-482.
- Krumboltz, J. D. (2019). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154.
- Lassk, F., Marshall, G., Cravens, D., and Moncrief, W. (2021). Sales person job involvement: a modern perspective and a new scale. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 21, 291-302.
- Lehal, R. (2024). *Research Design in Relation to Study of Organizational Climate, Job Satisfaction and Managerial Effectiveness*. Research Methodology in Management Theory and Cases, Deep and Deep Publishers, New Delhi.
- Leung, S. A. & Chen, P. W. (2007). Developing counseling psychology in Chinese communities in Asia.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr. (1968). Motivation and organisational climate. *Division of Research*, Harvard Business School, Boston.
- Liao, C.S & Lee, C.W. (2019). An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan. *Journal of Economics and Management* 3(1): 22 – 36.
- Lounsbury, J.W, James M. Loveland, J.M., Sundstrom, E.D., Gibson, L.W, Drost, A.W & Hamrick, F.L. (2023). An Investigation of Personality Traits in Relation to Career Satisfaction., *Journal of Career Assessment* 2023; 11; 287

- Lounsbury, J.W., Loveland, J.M. & Sundstrom, E.D. (2019). "An Investigation of Personality Traits in Relation to Career Satisfaction". *Journal Of Career Assessment, University of Tennessee, Knoxville*.
- Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W., & Drost, A. W. (2018). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International, 11(4)*, 351-366.
- Lussier, N. R. (2005). *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Lwin, M.W.W., & Ye, Y. (2024). A Comparative Study Of Sisters' Leadership Styles And Their Job Satisfaction In Zetaman Sisters Of The Little Flower Congregation At Taunggyi Archdiocese, Shan State, Myanmar. *Graduate School of Education, Assumption University, Thailand*. norayeyan723@hotmail.com
- Malloy, D. C., & Agarwal, J. (2020). Ethical climate in government and nonprofit sectors: Public policy implications for service delivery. *Journal of Business Ethics, 94(1)*, 3– 21.
- Marler, J.H., Barringer, M.W., Milkovich, G.T., (2022). Boundalyless and Traditional Contingent Employees: Worlds Apart", *Journal of Organizational Behavior, 23*, pp. 425-453.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2022). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal, 43*, 399-409.
- Mathis., Robert. L., Jackson, & Jhon H, (2006). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerjemah Jimmi sadeli dan Bayu prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*, New York,
- Mehdipour. (2022). Relationship between the quality of working life and job involvement of Iranian physical education teachers, studies in physical culture and tourism, *Journal of Facilities Management. 19(4)*,185-190.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2022). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-

analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.

Mohd Rasdi, R., Garavan, T. N., & Ismail, M. (2022). Networking and managers' career success in the Malaysian public sector: The moderating effect of managerial level. *European Journal of Training and Development* 36, 2/3, 195-212.

Mohd Rasdi, R., Ismail, M., and Garavan, T. N. (2021). Predicting Malaysian managers' objective and subjective career success. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3528-3549.

Mohd Rasdi, R., Ismail, M., Uli, J., & Noah, S. M. (2019). Towards developing a theoretical framework for measuring public sector managers' career success. *Journal of European Industrial Training*, 33(3), 232-254.

Murray, R. K. , Granner, D.K. & Rodwell, V.W. (2009). Harper's Illustrated Biochemistry 28th ed. New York : Lange Medical Publications, hlm. 155, 459

Nabi, G.R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International* 4 (4).

Nazem, F & Mozaiini, M. (2024). Investigating the relationship between leadership style (transformational and pragmatic) and employees' job involvement at Islamic Azad University of Roudehen, Damavand, Pardis, Boomehen and Firuzkuh to provide an appropriate model. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences Bull. Env. Pharmacol. Life Sci.*, Vol 3 (Spl issue IV) 2024: 82-88 ©2014 Academy for Environment and Life Sciences, India.

Nazir, T.G & Prodromos, D.C. (2019). Exploring The Best HRM Practices-Performance Relationship : An Empirical Approach. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 21 No. 8 pp. 614-646.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367– 408.

Nicholson, N. (2016), "Career System in Crisis Change and Opportunity In The Information Age", *Academy of Management Executive*, Vol. 10, No. 4, pp. 40-51.

Noe, R. A. (2002). *Employee training and development* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Northouse, P. G. (2010). *Leadership, theory and practice* (5<sup>th</sup> ed.). Sage, Thousand Oaks, CA.

- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- Omolayo, B.O., & Ajila, C.K. (2022). Leadership styles and organizational climate as determinants of job involvement and job satisfaction of workers in tertiary institutions”. *Business and Management Research*. Vol. 1, No. 3.
- Opoku, S,Y, Wireko, S.A, Arka, S, Y.A., Donkor, A. (2023). How organizational climate of silence affects job performance: the role of work engagement and supervisor support among frontline nurses. *Journal of Ideas in Health (2023); 6(2):864-873*.
- Oshagbemi, T. (2020). Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers. *Women in Management Review*. 15, 331-343.
- Oshagbemi, T. (2023). Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232.
- Parsons & Wayne. (2008). *Public Policy: An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis* (Tri Wibowo Budi Santoso, Penerjemah). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Patterson, J.M., & O'Driscoll, M.P. (2020). An empirical assessment of Kanungo's 1982 concept and measure of job involvement. *Applied Psychology in International Review*, 30(3), 293–301.
- Paullay, I., Alliger, G., & Stone-Romero, E. (2024). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-8.
- Poole, M., Langan-Fox, J., & Omodei, M. (2023). Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 39-54.
- Pourkaini, M., Tafreshi, S.M & Ghochani, F.M. (2024) Studying the relationship between organizational climate and job involvement and intermediary role of organizational commitment among employees of mashhad melli bank. *Online International Journal Available. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences ISSN: 2231– 6345, Vol.4(S4), pp.670-680*.
- Rasool, A.(2018) Impact of Transformational Leadership Style on Job Involvement,International Islamic University.

- Raza, S.A. & Shah, A. (2020). Impact Of Organizational Climate On Performance Of College Teachers In Punjab. *Journal of College Teaching & Learning*, Volume 7, Number 10.
- Riaz, A., & Haider, M. H., (2020). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction, *Business and Economic Horizons*, Vol.1, Issue 1, April, pp. 29-38
- Richardsen, A.M., Mikkelsen, U & Burket, R.J. (1997). Work Experiences And Career And Job Satisfaction Among Professional And Managerial Women In Norway. *Scand. J. Mgmt*, Vol. 13, No. 2, pp. 209-218
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004) *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton, Institute for Employment Studies.
- Roe, A., & Lunneborg, P.W. (1990). Personality development and career choice. In D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.,pp.68-101. San Francisco: Jossey-Bass.
- Saif, N.I & Saleh, A.S, (2013). Psychological Empowerment and Job Satisfaction in Jordanian Hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 3 No. 16*.
- Salem, S.M.W & Jarad, O.M.N.A, (2019) Impact of Quality of the Work Life on Job Involvement in the Institutions of the Palestinian Public Sector. *American Journal of Business and Management*. Vol. 4, No. 3, 2015, 123-132.
- Sanamthong, E, Prabyai, S. (2023). A Causal Model of Relationship between Organizational Climate Influencing Happiness at Work and Organization Engagement, *Emerging Science Journal*, Vol. 7, No. 2, April, 2023 (ISSN: 2610-9182).
- Sauer, K. L. (2009). *Job and career satisfaction of management dietitians*. Unpublished doctoral dissertation, Kansas State University, Manhattan.
- Schneer, J.A. & Reitman, F., (1993). Effects of the alternate family structures on managerial career paths. *Academy of Management Journal* 36 (4).
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do Proactive People do? A Longitudinalmodel Linking Proactive Personality and Careersuccess. *Personnel Psychology*, 54,845–87.

- Seibert, S. E., Silver, S. R., & Randolph, W. A. (2024). Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance and satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 332-349.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, John Wiley & Sons, Inc. United State of America.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2016). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197–217.
- Spurk, D., Abele, A.E & Volmer, J (2021), The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis., University of Erlangen-Nuremberg, Germany. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 315–326.
- Stassen, M.A. & Cameron, S.J.. (2015) Dimensions of control and nurses' reactions to hospital amalgamation. *International Journal of Sociology and Social Policy* 23:8/9, 104-128.
- Stern, R. (2001). Are psychiatrists more dissatisfied with their careers than other physicians? *Psychiatric Services*, 52, 581.
- Stinger R. (2002). *Leadership an organization climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Tentama, M. (2019) Peran Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta”, *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.14, No.1, April, hal. 1-8.
- Tharenou, P. (2021). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of Management Journal* 44 (5).
- Tjiptono, F & Gregorius Chandra, (2005) . *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tu, S. H., Forret, L., M., & Sullivan, E., S. (2016). Careers in a non-Western context: An exploratory empirical investigation of factors related to the career success of Chinese managers. *Career Development International*, 11(7), 580-593.
- Tukijan & Winarti, E. (2024). Analisis Kepuasan Karier dan Kinerja Dosen Pada Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah di Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 36.

- Turey, C. J. (2013) Perceptions of Leadership Styles and Job Satisfaction in a Sample of High School Athletic Directors in the United States" (2013). *UNF Theses and Dissertations*. Paper 459. <http://digitalcommons.unf.edu/etd/459>.
- Uygur, A., and Kilic, G. (2019). A study into Organizational commitment and Job Involvement: An Application towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in.
- Van Slyke, D.M. and Alexander, R.W. (2016), "Public service leadership: opportunities for clarity and coherence", *American Review of Public Administration*, Vol. 36 No. 4, pp. 362-374.
- Van Wart, M. (2023), "Public sector leadership theory: an assessment", *Public Administration Review*, Vol. 63 No. 2, pp. 214-228.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Voon, M.L., Lo, M.C., Ngui, K.S. & Ayob, N.B. (2021). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia, *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, Vol. 2, No. 1, 2021, pp. 24-32
- Wahab, S. (2008). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Wallace, J.B., Eooert, S. L., Meyer, J.L and Webster, J.R, (1999) Effects Of Resource Limitation On A Detrital-Based Ecosystem. *Ecological Monographs*, 69 (4), pp. 409-442.
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1).
- Winarno, A & Iskandar, D. (2022). Analisis pengaruh Faktor-Faktor Kopetensi, Motivasi dan Kesempatan Karir terhadap Kinerja Dosen Politeknik Telkom Bandung. *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 12, no. 2
- Winkel (2008) . *Psikologi Pengajaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Tama.
- Wooten, K. C., & White, L. P. (2019). Linking OD's philosophy with justice theory: postmodern implications. *Journal of Organizational Change*, 12(1), 7-20.
- Wright, B.E. and Pandey, S.K. (2020). Transformational leadership in the public sector: does structure matter? , *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 20 No. 1, pp. 75-89.

Zagenczyk, T.J. & Murrell, A.J. (2019). It is better to receive than to give: Advice network effects on job and work –unit attachment. *Journal of Business Psychology*, 26, 101-124.

Zelege & Tamrat F. (2023) *Perceived Principals' Leadership Styles and Faculty Job Satisfaction in Higher Theological Institutions of Addis Ababa, Ethiopia: Is There a Difference?* Published by ProQuest LLC (2023) A dissertation College of Education Columbia International University.

**INSTRUMEN PENELITIAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI,  
TERHADAP KEPUASAN KARIR YANG DIMEDIASI OLEH  
KETERLIBATAN KERJA PADA PEGAWAI SEKTOR PUBLIK DI  
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI BENGKULU**



**oleh**

**INTIHAN**  
NIM : 2361101020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2025**

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama : ..... (boleh tidak diisi)  
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan  
Umur : ..... Tahun  
Masa Kerja : ..... Tahun  
Pendidikan : SLTA Sarjana (S1) Magister (S2)/S3  
Jabatan : ..... (Struktural/Fungsional)  
Unit Kerja : .....

### Cara Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda check (√) atau silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak / Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

Dalam penelitian ini ada beberapa pernyataan dari variabel yang akan anda jawab, yaitu :

#### A. KEPUASAN KARIR

Kepuasan karir didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian dan pengalaman kerja seseorang. Dibawah ini ada beberapa item pernyataan yang merefresentasikan perilaku tersebut, Anda diminta untuk menilai diri sendiri seberapa setujuah anda dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling mewakili (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju) dengan mengisi tanda check (√) atau tanda silang (X) pada kolom-kolom yang telah disediakan.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya puas dengan pendapatan yang telah saya terima					

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	Saya puas dengan prestasi yang diperoleh					
3	Saya puas dengan sistim pengembangan karir selama saya bekerja.					
4	Saya puas dengan kesuksesan karier secara keseluruhan yang dialami selama pekerjaan					
5	Saya puas dapat menerima pengembangan keterampilan baru.					
6	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
7	Saya puas dengan proses kenaikan jabatan dan promosi					
8	Keluarga saya puas dengan jabatan yang saya dapatkan.					
9	Saya puas dengan tingkat pekerjaan dalam jabatan saya.					
10	Saya puas dengan prestasi yang saya dicapai					
11	Saya puas dengan atasan yang mampu memimpin					
12	lingkungan kerja mendukung karir saya					
13	Saya mendapatkan keadilan dalam jabatan					
14	Organisasi memberikan tekanan terhadap pekerjaan					
15	Saya mendapat dukungan organisasi dalam berkarir					

## B. GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Di bawah ini ada beberapa item pernyataan yang merefleksikan perilaku tersebut, Anda diminta untuk menilai diri sendiri seberapa setujuh anda dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling mewakili (sangat setuju,

setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju) dengan mengisi tanda check (√) atau tanda silang (X) pada kolom-kolom yang telah disediakan.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
16	Pimpinan saya memiliki karisma yang dapat diteladani					
17	Pimpinan banyak memberikan gagasan baru dalam pemecahan masalah					
18	Pimpinan menunjukkan perilaku yang harus di contoh dalam organisasi					
19	Pimpinan memberikan dukungan, penguatan, dan bimbingan untuk seluruh karyawan					
20	Pimpinan memberikan <i>reward</i> terhadap karyawan yang bekerja baik					
21	Pimpinan senantiasa memantau kerja karyawan untuk menghindari kesalahan					
22	Pimpinan senantiasa menegur dan memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan kesalahan					

### C. KETERLIBATAN KERJA

Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Dibawah ini ada beberapa item pernyataan yang merefresentasikan perilaku tersebut, Anda diminta untuk menilai diri sendiri seberapa setujukah anda dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling mewakili (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju) dengan mengisi tanda check (√) atau tanda silang (X) pada kolom-kolom yang telah disediakan.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
----	------------	---------------	--------	--------	--------------	---------------------

23	Saya suka membuat kontribusi penting untuk organisasi					
24	Saya suka menciptakan kesempatan membuat keputusan pekerjaan					

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
25	Saya selalu mencari ide-ide baru yang terkait dengan pekerjaan saya					
26	Saya senang berpartisipasi aktif bekerja dengan segenap hati.					
27	Saya senantiasa besikap secara profesional sesuai dengan pekerjaan saya.					
28	Saya selalu aktif ikut serta dalam kegiatan kantor					
29	Saya banyak terlibat secara pribadi dalam pekerjaan saya.					
30	Saya menganggap pekerjaan menjadi sangat sentral dalam hidup saya.					
31	Saya memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya.					
32	Rekan kerja saya memberikan dorongan dalam tim kerja yang membuat saya ingin memberikan yang terbaik.					
33	Teman kerja saya saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
34	Saya akan melakukan apa yang tidak menjadi tugas saya demi kepentingan organisasi					
35	Saya bersedia mencurahkan usaha-usaha yang melebihi kondisi normal yang diharapkan untuk membantu tim kerja menjadi sukses.					

#### D. IKLIM ORGANISASI

Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi. Di bawah ini ada beberapa item pernyataan yang merefleksikan perilaku tersebut, Anda diminta untuk menilai diri sendiri seberapa setujuah anda dengan pernyataan-

pernyataan tersebut. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling mewakili (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju) dengan mengisi tanda check (√) atau tanda silang (X) pada kolom-kolom yang telah disediakan.

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
36	Pada organisasi tempat saya bekerja tugas sangat jelas dan terstruktur.					
37	Tempat saya bekerja sistim pengambilan keputusan sangat jelas.					
38	Organisasi tempat saya kerja produktivitas kerja yang kurang terorganisasi dan terencana					
39	Di tempat saya kerja ada standar kinerja yang jelas					
40	Saya merasa terkanan dalam melakukan pekerjaan					
41	Saya melaksanakan tugas dengan tuntas dan dipercaya oleh atasan.					
42	Saya bertanggung jawab terhadap tugas					
43	Saya selalu dinilai oleh atasan					
44	Saya bertanggungjawab jika diberikan tugas dalam penyelesaian pekerjaan					
45	Saya selalu mempunyai inisiatif dalam penyelesaian atas masalah sendiri dan kemajuan dalam melakukan sesuatu pekerjaan.					
46	Saya mendapatkan Gaji yang cukup untuk mendorong melaksanakan tugas.					
47	Sistem promosi pegawai pada organisasi tempat saya kerja sangat jelas					
48	Kecukupan gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan hidup.					

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
49	Saya mendapatkan kesesuaian penghargaan dengan kinerja saya					
50	Rekan kerja saya mendukung dalam melaksanakan tugas					
51	Saya tidak mendapat simpati jika saya melakukan kesalahan					
52	Atasan dan rekan kerja saya membantu tugas saya					
53	Pada organisasi tempat saya kerja terdapat perasaan tidak saling percaya antar karyawan.					
54	Semua unit kerja dalam organisasi berfungsi dengan baik					
55	Saya merasa bangga terhadap organisasi tempat saya kerja					
56	Terdapat salaing keterikatan antar unit kerja di tempat saya kerja					
57	Saya selalu loyal terhadap pekerjaan.					

## PEDOMAN WAWANCARA

Pertanyaan :

1. Apakah saudara puas dengan pendapatan yang telah diterima pada organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ? .....
2. Apakah saudara puas dengan prestasi di organisasi tempat saudara bekerja ? ...  
Mengapa ?.....
3. Apakah saudara puas dengan sistim pengembangan karir di organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ?.....
4. Apakah saudara puas dengan kesuksesan karir secara keseluruhan di organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ? .....
5. Apakah saudara dapat menerima pengembangan keterampilan baru dalam berkarir di organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ? .....
6. Apakah saudara puas dengan gaji yang Saudara terima di organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ? .....
7. Apakah saudara puas dengan proses kenaikan jabatan dan promosi di organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ? .....
8. Apakah Keluarga Saudara puas dengan jabatan yang Saudara dapatkan di organisasi tempat saudara bekerja ? ...  
Mengapa ? .....
9. Apakah saudara puas dengan tingkat pekerjaan dalam jabatan saudara di organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ? .....
10. Apakah saudara puas dengan prestasi yang saudara capai di organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ?.....
11. Apakah saudara puas dengan kemampuan atasan memimpin di organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ?.....
12. Apakah lingkungan kerja saudara mendukung karir saudara di organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ?.....
13. Apakah saudara mendapatkan keadilan dalam jabatan di organisasi tempat saudara bekerja ? .....  
Mengapa ?.....
14. Apakah organisasi memberikan tekanan terhadap pekerjaan saudara ?  
Mengapa ?.....
15. Apakah dukungan organisasi dalam berkarir di organisasi tempat saudara bekerja ? ...  
Mengapa ?.....

## HASIL WAWANCARA

### Responden: 1

1. Pegawai puas dengan pendapatan yang telah diterima pada organisasi tempat bekerja, karena :
  - bisa memenuhi kebutuhan hidup
2. Pegawai tidak puas dengan prestasi di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Masih banyak target kerja yang belum direalisasikan
3. Pegawai tidak puas dengan sistem pengembangan karir di organisasi tempat bekerja, karena:
  - belum objektif dalam penilaian karir
4. Pegawai belum puas dengan kesuksesan karir secara keseluruhan di organisasi tempat bekerja, karena:
  - belum ada capaian karir yang bisa di wujudkan
5. Pegawai kurang dapat menerima pengembangan keterampilan baru dalam berkarir di organisasi tempat bekerja, karena:
  - kurang nya dukungan manajemen
6. Pegawai puas dengan gaji yang diterima di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Sudah sesuai ketentuan
7. Pegawai tidak puas dengan proses kenaikan jabatan dan promosi di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Penjurangan karir tidak berjalan dengan baik
8. Keluarga puas dengan jabatan yang saudara dapatkan di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Sudah dapat mengangkat derajat keluarga
9. Pegawai tidak puas dengan tingkat pekerjaan dalam jabatan di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Masih banyak intervensi dari pimpinan
10. Pegawai belum puas dengan prestasi yang saudara capai di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Masih banyak capaian pekerjaan yang belum terealisasi
11. Pegawai tidak puas dengan kemampuan atasan memimpin di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Banyak ide-ide dan kreatifitas yang tidak diakomodir oleh pimpinan
12. Lingkungan kerja mendukung karir saudara di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Rekan kerja mendukung bekerja secara profesional
13. Pegawai tidak mendapatkan keadilan dalam jabatan di organisasi tempat bekerja, karena:
  - tidak ada objektifitas penilaian kinerja
14. Organisasi tidak memberikan tekanan terhadap pekerjaan, karena:
  - Pegawai bekerja harus sesuai SOP
15. Pegawai tidak mendapat dukungan organisasi dalam berkarir di organisasi tempat bekerja, karena:
  - intervensi pihak luar

Rekomendasi dari responden:

- Pejabat yang diangkat pada jabatan tertinggi publik harus melepaskan diri dari pengaruh politik praktis

## HASIL WAWANCARA

### Responden: 2

1. Pegawai puas dengan pendapatan yang telah diterima pada organisasi tempat bekerja, karena:
  - pekerjaan sudah sesuai dengan pendapatan
2. Pegawai tidak puas dengan prestasi di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Kurang mendapat penghargaan (reward) dari organisasi atas prestasi yang di capai
3. Pegawai tidak puas dengan sistem pengembangan karir di organisasi tempat bekerja, karena:
  - analisis jabatan tidak dilaksanakan dalam penempatan posisi jabatan
4. Pegawai belum puas dengan kesuksesan karir secara keseluruhan di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Masih banyak peluang untuk berbuat untuk organisasi belum terlaksana
5. Pegawai kurang dapat menerima pengembangan keterampilan baru dalam berkarir di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Karena peluang tidak diberikan pimpinan dalam mengembangkan keterampilan brau
6. Pegawai puas dengan gaji yang diterima di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Dapat memenuhi kebutuhan pokok
7. Pegawai tidak puas dengan proses kenaikan jabatan dan promosi di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Penempatan jabatan masih banyak dipengaruhi sistem politik praktis pimpinan puncak
8. Keluarga puas dengan jabatan yang saudara dapatkan di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - jabatan yang ada dapat memenuhi kebutuhan keluarga
9. Pegawai tidak puas dengan tingkat pekerjaan dalam jabatan di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Pekerjaan dalam jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan
10. Pegawai belum puas dengan prestasi yang saudara capai di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Masih banyak capaian pekerjaan yang belum terealisasi
11. Pegawai tidak puas dengan kemampuan atasan memimpin di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Masih terdapat pimpinan yang tidak menguasai substansi organisasi
12. Lingkungan kerja mendukung karir saudara di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Rekan kerja mendukung dalam pekerjaan
13. Pegawai tidak mendapatkan keadilan dalam jabatan di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - penilaian jabatan tidak sesuai dengan kompetensi
14. Organisasi tidak memberikan tekanan terhadap pekerjaan, karena:

- Pegawai bekerja harus sesuai ketentuan
15. Pegawai tidak mendapat dukungan organisasi dalam berkarir di organisasi tempat bekerja, karena
- pengaruh politik praktis

Rekomendasi dari responden:

- Sebaiknya partai politik pendukung menjadi pengawas kebijakan

## HASIL WAWANCARA

### Responden: 3

1. Pegawai puas dengan pendapatan yang telah diterima pada organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - pekerjaan sudah sesuai dengan pendapatan
2. Pegawai tidak puas dengan prestasi di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Masih banyak target kerja yang belum direalisasikan
3. Pegawai tidak puas dengan sistem pengembangan karir di organisasi tempat bekerja, karena:
  - analisis jabatan tidak dilaksanakan dalam penempatan posisi jabatan
4. Pegawai belum puas dengan kesuksesan karir secara keseluruhan di organisasi tempat bekerja, karena:
  - belum ada capaian karir yang bisa diwujudkan
5. Pegawai kurang dapat menerima pengembangan keterampilan baru dalam berkarir di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Karena peluang tidak diberikan pimpinan dalam mengembangkan keterampilan baru
6. Pegawai puas dengan gaji yang diterima di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Sudah sesuai ketentuan
7. Pegawai tidak puas dengan proses kenaikan jabatan dan promosi di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Penempatan jabatan masih banyak dipengaruhi sistem politik praktis pimpinan puncak
8. Keluarga puas dengan jabatan yang saudara dapatkan di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - jabatan yang ada dapat memenuhi kebutuhan pokok keluarga
9. Pegawai tidak puas dengan tingkat pekerjaan dalam jabatan di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Pekerjaan dalam jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan
10. Pegawai belum puas dengan prestasi yang saudara capai di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Kurang mendapat apresiasi dari organisasi
11. Pegawai puas dengan kemampuan atasan memimpin di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Banyak ide-ide dan kreatifitas yang diakomodir oleh pimpinan
12. Lingkungan kerja mendukung karir saudara di organisasi tempat bekerja, karena:
  - Rekan kerja mendukung

13. Pegawai tidak mendapatkan keadilan dalam jabatan di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Penilaian jabatan tidak sesuai dengan kompetensi
  - Pengaruh politik praktis pimpinan puncak sektor publik
14. Organisasi tidak memberikan tekanan terhadap pekerjaan, karena :
  - Pegawai bekerja sudah ada ketentuan
15. Pegawai tidak mendapat dukungan organisasi dalam berkarir di organisasi tempat bekerja, karena:
  - intervensi pihak luar
  - pengaruh politik praktis

Rekomendasi dari responden:

- Pejabat yang diangkat pada jabatan tertinggi publik harus melepaskan diri dari pengaruh politik praktis
- Melaksanakan regulasi tentang kepegawaian secara konsisten

## HASIL WAWANCARA

### Responden: 4

1. Pegawai puas dengan pendapatan yang telah diterima pada organisasi tempat saudara bekerja ,karena:
  - bisa memenuhi kebutuhan pokok
  - pekerjaan sudah sesuai dengan pendapatan
2. Pegawai tidak puas dengan prestasi di organisasi tempat bekerja karena:
  - Kurang mendapat penghargaan (reward) dari organisasi atas prestasi yang di capai
3. Pegawai tidak puas dengan sistim pengembangan karir di organisasi tempat bekerja, karena:
  - belum objektif dalam penilaian karir
  - analisis jabatan tidak dilaksanakan dalam penempatan posisi jabatan
4. Pegawai belum puas dengan kesuksesan karir secara keseluruhan di organisasi tempat saudara bekerja karena:
  - belum ada capaian karir yang bisa di wujudkan
5. Pegawai kurang dapat menerima pengembangan keterampilan baru dalam berkarir di organisasi tempat bekerja, karena:
  - peluang tidak diberikan pimpinan dalam mengembangkan keterampilan baru
6. Pegawai tidak puas dengan gaji yang diterima di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Masih terdapat kesenjangan gaji dan tunjangan dengan instansi lain
7. Pegawai tidak puas dengan proses kenaikan jabatan dan promosi di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Penjurusan karir tidak berjalan dengan baik
  - Analisis jabatan tidak dilaksanakan
  - Penempatan jabatan masih banyak dipengaruhi sistim politik praktis pimpinan puncak
8. Keluarga puas dengan jabatan yang saudara dapatkan di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - jabatan yang ada dapat menjadi kebanggaan keluarga di masyarakat
9. Pegawai tidak puas dengan tingkat pekerjaan dalam jabatan di organisasi tempat saudara bekerja karena:
  - Pekerjaan dalam jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kompetensi
10. Pegawai belum puas dengan prestasi yang saudara capai di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Masih banyak capaian prestasi yang tidak diperhatikan
  - Tidak mendapat perhatian dari organisasi
11. Pegawai tidak puas dengan kemampuan atasan memimpin di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - Masih terdapat pimpinan yang tidak menguasai substansi organisasi

12. Lingkungan kerja mendukung karir saudara di organisasi tempat bekerja, karena:
  - rekan kerja mendukung dalam bekerja
13. Pegawai tidak mendapatkan keadilan dalam jabatan di organisasi tempat saudara bekerja, karena:
  - penilaian kinerja tidak dilaksanakan
  - promosi jabatan masih bersifat subjektifitas pimpinan
  - penilaian jabatan tidak sesuai dengan kompetensi
14. Organisasi tidak memberikan tekanan terhadap pekerjaan, karena
  - Pegawai bekerja harus sesuai SOP
15. Pegawai tidak mendapat dukungan organisasi dalam berkarir di organisasi tempat bekerja karena:
  - Kepentingan pihak luar dan pengaruh politik praktis

Rekomendasi dari responden:

- Pejabat yang diangkat pada jabatan tertinggi publik harus melepaskan diri dari pengaruh politik praktis
- Melaksanakan regulasi tentang kepegawaian secara konsisten

**Lampiran: 2**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

Indikator	Nilai Minimal	Nilai Maksimum	z-skewness	c.r.	kurtosis	c.r.
kt5	1.000	5.000	.281	2.130	-.442	-1.672
kt4	1.000	5.000	.396	2.997	-.574	-2.174
kt3	1.000	5.000	.467	3.536	-.226	-.857
kt2	1.000	5.000	.701	5.306	.237	.896
kt1	1.000	5.000	1.121	8.486	.813	<b>3.077</b>
io1	1.000	4.000	.626	4.740	-.628	-2.377
io2	1.000	4.000	.264	2.000	-.522	-1.977
io3	1.000	5.000	.945	7.155	1.101	<b>4.168</b>
io4	1.000	5.000	.634	4.802	-.248	-.939
io5	1.000	4.000	.700	5.297	-.004	-.015
io6	1.000	5.000	.852	6.451	.465	1.762
io7	1.000	4.000	.687	5.203	-.561	-2.126
io8	1.000	5.000	.683	5.174	-.132	-.499
io9	1.000	4.000	.423	3.200	-.413	-1.563
io10	1.000	5.000	.610	4.619	-.248	-.938
io11	1.000	5.000	.023	.174	-.421	-1.592
io12	1.000	4.000	.556	4.213	-.313	-1.183
kp1	1.000	4.000	.385	2.914	-.778	<b>-2.944</b>
kp2	1.000	5.000	.371	2.807	-.409	-1.550
kp3	1.000	5.000	.335	2.537	-.730	-2.765
kp4	1.000	4.000	.461	3.488	-.517	-1.958
kp5	1.000	5.000	.200	1.513	-.567	-2.146
kp6	1.000	4.000	.393	2.973	-.965	<b>-3.652</b>

Indikator	Nilai Minimal	Nilai Maksimum	z- skewness	c.r.	kurtosis	c.r.
kp7	1.000	5.000	.604	4.574	-.782	-2.959
gk4	1.000	5.000	.492	3.727	-.722	-2.732
gk3	1.000	5.000	.707	5.352	-.231	-.873
gk2	1.000	5.000	.852	6.454	.184	.696
gk1	1.000	5.000	.941	7.128	-.146	-.554
Multivariate					102.986	17.322

Sumber: data diolah 2025.

### Lampiran 3 Nilai Standardized Factor Loading

Indikator	Iklm Organisasi	Keterlibatan	Gaya Kepemimpan	Kepuasan Karir
x58	.000	.000	.000	.000
x59	.000	.000	.000	.000
x60	.000	.000	.000	.000
x61	.000	.000	.000	.000
x62	.000	.000	.000	.000
x63	.000	.000	.000	.000
x64	.000	.000	.000	.000
x65	.000	.000	.000	.000
x66	.000	.000	.000	.000
x67	.000	.000	.000	.000
x68	.000	.000	.000	.000
x69	.000	.000	.000	.000
x70	.000	.000	.000	.000
x71	.000	.000	.000	.000
x72	.000	.000	.000	.000

Indikator	Iklm Organisasi	Keterlibatan	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Karir
x73	.000	.000	.000	.000
x74	.000	.000	.000	.000
x75	.000	.000	.000	.000
x76	.000	.000	.000	.000
x77	.000	.000	.000	.000
x36	.632	.000	.000	.000
x37	.541	.000	.000	.000
x38	.596	.000	.000	.000
x39	.546	.000	.000	.000
x40	.450	.000	.000	.000
x41	.505	.000	.000	.000
x42	.313	.000	.000	.000
x43	.562	.000	.000	.000
x44	.582	.000	.000	.000
x45	.547	.000	.000	.000
x46	.496	.000	.000	.000
x47	.566	.000	.000	.000
x48	.483	.000	.000	.000
x49	.560	.000	.000	.000
x50	.529	.000	.000	.000
x51	.561	.000	.000	.000
x52	.301	.000	.000	.000
x53	.383	.000	.000	.000
x54	.337	.000	.000	.000
x55	.289	.000	.000	.000
x56	.444	.000	.000	.000
x57	.416	.000	.000	.000

Indikator	Iklm Organisasi	Keterlibatan	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Karir
x35	.000	.502	.000	.000
x34	.000	.523	.000	.000
x33	.000	.442	.000	.000
x32	.000	.409	.000	.000
x31	.000	.497	.000	.000
x30	.000	.548	.000	.000
x29	.000	.677	.000	.000
x28	.000	.657	.000	.000
x27	.000	.430	.000	.000
x26	.000	.447	.000	.000
x25	.000	.463	.000	.000
x24	.000	.305	.000	.000
x23	.000	.582	.000	.000
x22	.000	.000	.497	.000
x21	.000	.000	.572	.000
x20	.000	.000	.430	.000
x19	.000	.000	.266	.000
x18	.000	.000	.560	.000
x17	.000	.000	.589	.000
x16	.000	.000	.508	.000
x15	.000	.000	.000	.425
x14	.000	.000	.000	.451
x13	.000	.000	.000	.513
x12	.000	.000	.000	.545
x11	.000	.000	.000	.226
x10	.000	.000	.000	.380
x9	.000	.000	.000	.643

Indikator	Iklm Organisasi	Keterlibatan	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Karir
x8	.000	.000	.000	<b>.565</b>
x7	.000	.000	.000	.454
x6	.000	.000	.000	<b>.591</b>
x5	.000	.000	.000	<b>.659</b>
x4	.000	.000	.000	<b>.616</b>
x3	.000	.000	.000	<b>.599</b>
x2	.000	.000	.000	.424
x1	.000	.000	.000	<b>.593</b>

Sumber: data diolah 2025.

**Nilai Standardized Factor Loading Setelah Penghapusan Indikator Yang Tidak Valid**

Indikator	GayaKpm	Keterlibatan	IklmOrg	Kkarir
kt5	.000	<b>.702</b>	.000	.000
kt4	.000	<b>.818</b>	.000	.000
kt3	.000	<b>.827</b>	.000	.000
kt2	.000	<b>.738</b>	.000	.000
kt1	.000	<b>.725</b>	.000	.000
io1	.000	.000	<b>.723</b>	.000
io2	.000	.000	<b>.660</b>	.000
io3	.000	.000	<b>.840</b>	.000
io4	.000	.000	<b>.849</b>	.000
io5	.000	.000	<b>.757</b>	.000
io6	.000	.000	<b>.861</b>	.000
io7	.000	.000	<b>.752</b>	.000
io8	.000	.000	<b>.725</b>	.000
io9	.000	.000	<b>.796</b>	.000

Indikator	GayaKpm	Keterlibatan	IklmOrg	Kkarir
io10	.000	.000	<b>.882</b>	.000
io11	.000	.000	<b>.512</b>	.000
io12	.000	.000	<b>.572</b>	.000
kp1	.000	.000	.000	.000
kp2	.000	.000	.000	.000
kp3	.000	.000	.000	.000
kp4	.000	.000	.000	.000
kp5	.000	.000	.000	.000
kp6	.000	.000	.000	.000
kp7	.000	.000	.000	.000
gk4	<b>.731</b>	.000	.000	.000
gk3	<b>.826</b>	.000	.000	.000
gk2	<b>.635</b>	.000	.000	.000
gk1	<b>.854</b>	.000	.000	.000

Sumber: data diolah 2025.

#### 4 HASIL UJI PENGUKURAN

##### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	241	9273.049	2839	.000	3.266
Saturated model	3080	.000	0		
Independence model	77	15911.333	3003	.000	5.298

##### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.071	.758	.711	.705
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.240	.233	.191	.221

##### BASELINE COMPARISONS

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.417	.384	.508	.473	.702
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

##### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.945	.394	.474
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

##### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	6434.049	6146.009	6729.060
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	12908.333	12516.792	13306.577

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	24.149	16.755	16.005	17.524
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	41.436	33.615	32.596	34.653

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.077	.075	.079	.000
Independence model	.106	.104	.107	.000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	9755.049	9877.912		
Saturated model	6160.000	7730.196		
Independence model	16065.333	16104.588		

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	25.404	24.654	26.172	25.724
Saturated model	16.042	16.042	16.042	20.131
Independence model	41.837	40.817	42.874	41.939

**HOELTER**

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	123	125
Independence model	76	77

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

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x1 <--- KepuasanKarir	1.000				
x2 <--- KepuasanKarir	.742	.099	7.492	***	
x3 <--- KepuasanKarir	1.004	.101	9.949	***	
x4 <--- KepuasanKarir	.991	.097	10.165	***	
x5 <--- KepuasanKarir	1.135	.106	10.684	***	
x6 <--- KepuasanKarir	.903	.092	9.848	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x7	<--- KepuasanKarir	.624	.079	7.942	***	
x8	<--- KepuasanKarir	.925	.097	9.504	***	
x9	<--- KepuasanKarir	1.033	.098	10.490	***	
x10	<--- KepuasanKarir	.633	.093	6.815	***	
x11	<--- KepuasanKarir	.551	.131	4.196	***	
x12	<--- KepuasanKarir	.923	.100	9.244	***	
x13	<--- KepuasanKarir	.877	.100	8.801	***	
x14	<--- KepuasanKarir	.565	.071	7.910	***	
x15	<--- KepuasanKarir	.698	.093	7.517	***	
x16	<--- GayaKepemimpan	1.000				
x17	<--- GayaKepemimpan	1.233	.145	8.483	***	
x18	<--- GayaKepemimpan	1.206	.147	8.225	***	
x19	<--- GayaKepemimpan	.548	.118	4.644	***	
x20	<--- GayaKepemimpan	.956	.139	6.867	***	
x21	<--- GayaKepemimpan	1.108	.133	8.333	***	
x22	<--- GayaKepemimpan	1.097	.144	7.613	***	
x23	<--- Keterlibatan	1.000				
x24	<--- Keterlibatan	.358	.064	5.632	***	
x25	<--- Keterlibatan	.640	.079	8.114	***	
x26	<--- Keterlibatan	.568	.072	7.882	***	
x27	<--- Keterlibatan	.494	.065	7.630	***	
x28	<--- Keterlibatan	.766	.072	10.627	***	
x29	<--- Keterlibatan	.825	.076	10.853	***	
x30	<--- Keterlibatan	.870	.094	9.286	***	
x31	<--- Keterlibatan	.697	.081	8.594	***	
x32	<--- Keterlibatan	.540	.074	7.309	***	
x33	<--- Keterlibatan	.562	.072	7.810	***	
x34	<--- Keterlibatan	.733	.082	8.959	***	
x35	<--- Keterlibatan	.784	.090	8.667	***	
x57	<--- IklimOrganisasi	1.000				
x56	<--- IklimOrganisasi	1.130	.176	6.403	***	
x55	<--- IklimOrganisasi	.769	.160	4.799	***	
x54	<--- IklimOrganisasi	.961	.179	5.371	***	
x53	<--- IklimOrganisasi	1.003	.171	5.852	***	
x52	<--- IklimOrganisasi	.739	.149	4.948	***	
x51	<--- IklimOrganisasi	1.349	.187	7.225	***	
x50	<--- IklimOrganisasi	1.249	.178	7.025	***	
x49	<--- IklimOrganisasi	1.210	.168	7.216	***	
x48	<--- IklimOrganisasi	1.120	.167	6.713	***	
x47	<--- IklimOrganisasi	1.216	.168	7.250	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x46 <--- IklimOrganisasi	1.095	.161	6.801	***	
x45 <--- IklimOrganisasi	1.736	.243	7.142	***	
x44 <--- IklimOrganisasi	1.569	.214	7.342	***	
x43 <--- IklimOrganisasi	1.587	.219	7.232	***	
x42 <--- IklimOrganisasi	.736	.145	5.095	***	
x41 <--- IklimOrganisasi	1.099	.160	6.864	***	
x40 <--- IklimOrganisasi	1.138	.176	6.452	***	
x39 <--- IklimOrganisasi	1.196	.168	7.131	***	
x38 <--- IklimOrganisasi	1.500	.202	7.419	***	
x37 <--- IklimOrganisasi	1.298	.183	7.105	***	
x36 <--- IklimOrganisasi	1.370	.180	7.600	***	

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KepuasanKarir	.269	.043	6.230	***	
GayaKepemimpan	.207	.041	5.044	***	
Keterlibatan	.431	.070	6.141	***	
IklimOrganisasi	.127	.030	4.157	***	
e1	.495	.037	13.350	***	
e2	.676	.050	13.657	***	
e3	.483	.036	13.333	***	
e4	.431	.032	13.281	***	
e5	.450	.034	13.126	***	
e6	.408	.031	13.355	***	
e7	.404	.030	13.620	***	
e8	.491	.037	13.422	***	
e9	.407	.031	13.190	***	
e10	.636	.046	13.703	***	
e11	1.519	.110	13.808	***	
e12	.540	.040	13.465	***	
e13	.578	.043	13.528	***	
e14	.335	.025	13.623	***	
e15	.592	.043	13.655	***	
e16	.598	.045	13.247	***	
e17	.592	.046	12.852	***	
e18	.659	.051	13.017	***	
e19	.816	.059	13.737	***	
e20	.835	.062	13.477	***	
e21	.523	.040	12.953	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e22	.759	.057	13.283	***	
e23	.842	.062	13.544	***	
e24	.536	.039	13.802	***	
e25	.647	.047	13.704	***	
e26	.557	.041	13.718	***	
e27	.463	.034	13.731	***	
e28	.334	.025	13.353	***	
e29	.347	.026	13.280	***	
e30	.761	.056	13.602	***	
e31	.639	.047	13.669	***	
e32	.625	.045	13.747	***	
e33	.560	.041	13.722	***	
e34	.615	.045	13.637	***	
e35	.787	.058	13.663	***	
e57	.606	.044	13.693	***	
e56	.659	.048	13.665	***	
e55	.824	.060	13.786	***	
e54	.914	.066	13.757	***	
e53	.743	.054	13.723	***	
e52	.695	.050	13.761	***	
e51	.501	.037	13.493	***	
e50	.509	.038	13.551	***	
e49	.406	.030	13.496	***	
e48	.521	.038	13.617	***	
e47	.398	.030	13.484	***	
e46	.467	.034	13.601	***	
e45	.893	.066	13.518	***	
e44	.609	.045	13.450	***	
e43	.690	.051	13.490	***	
e42	.633	.046	13.772	***	
e41	.448	.033	13.588	***	
e40	.647	.047	13.658	***	
e39	.428	.032	13.522	***	
e38	.518	.039	13.418	***	
e37	.515	.038	13.529	***	
e36	.358	.027	13.324	***	
e77	.627	.053	11.774	***	
e76	.714	.060	11.973	***	
e75	.561	.046	12.062	***	
e74	.753	.063	11.931	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e73	.499	.044	11.283	***	
e72	.812	.066	12.341	***	
e71	.561	.048	11.773	***	
e70	.513	.044	11.721	***	
e69	.475	.042	11.371	***	
e68	.572	.047	12.066	***	
e67	.516	.042	12.316	***	
e66	.549	.044	12.344	***	
e65	.423	.034	12.594	***	
e64	.774	.058	13.269	***	
e63	.663	.049	13.463	***	
e62	.498	.036	13.710	***	
e61	.461	.034	13.640	***	
e60	.533	.039	13.650	***	
e59	.818	.060	13.655	***	
e58	.476	.036	13.197	***	

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KepuasanKarir	.269	.043	6.230	***	par_160
GayaKepemimpan	.207	.041	5.044	***	par_161
Keterlibatan	.431	.070	6.141	***	par_162
IklimOrganisasi	.127	.030	4.157	***	par_163
e1	.495	.037	13.350	***	par_165
e2	.676	.050	13.657	***	par_166
e3	.483	.036	13.333	***	par_167
e4	.431	.032	13.281	***	par_168
e5	.450	.034	13.126	***	par_169
e6	.408	.031	13.355	***	par_170
e7	.404	.030	13.620	***	par_171
e8	.491	.037	13.422	***	par_172
e9	.407	.031	13.190	***	par_173
e10	.636	.046	13.703	***	par_174
e11	1.519	.110	13.808	***	par_175
e12	.540	.040	13.465	***	par_176
e13	.578	.043	13.528	***	par_177
e14	.335	.025	13.623	***	par_178
e15	.592	.043	13.655	***	par_179
e16	.598	.045	13.247	***	par_180
e17	.592	.046	12.852	***	par_181

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e18	.659	.051	13.017	***	par_182
e19	.816	.059	13.737	***	par_183
e20	.835	.062	13.477	***	par_184
e21	.523	.040	12.953	***	par_185
e22	.759	.057	13.283	***	par_186
e23	.842	.062	13.544	***	par_187
e24	.536	.039	13.802	***	par_188
e25	.647	.047	13.704	***	par_189
e26	.557	.041	13.718	***	par_190
e27	.463	.034	13.731	***	par_191
e28	.334	.025	13.353	***	par_192
e29	.347	.026	13.280	***	par_193
e30	.761	.056	13.602	***	par_194
e31	.639	.047	13.669	***	par_195
e32	.625	.045	13.747	***	par_196
e33	.560	.041	13.722	***	par_197
e34	.615	.045	13.637	***	par_198
e35	.787	.058	13.663	***	par_199
e57	.606	.044	13.693	***	par_200
e56	.659	.048	13.665	***	par_201
e55	.824	.060	13.786	***	par_202
e54	.914	.066	13.757	***	par_203
e53	.743	.054	13.723	***	par_204
e52	.695	.050	13.761	***	par_205
e51	.501	.037	13.493	***	par_206
e50	.509	.038	13.551	***	par_207
e49	.406	.030	13.496	***	par_208
e48	.521	.038	13.617	***	par_209
e47	.398	.030	13.484	***	par_210
e46	.467	.034	13.601	***	par_211
e45	.893	.066	13.518	***	par_212
e44	.609	.045	13.450	***	par_213
e43	.690	.051	13.490	***	par_214
e42	.633	.046	13.772	***	par_215
e41	.448	.033	13.588	***	par_216
e40	.647	.047	13.658	***	par_217
e39	.428	.032	13.522	***	par_218
e38	.518	.039	13.418	***	par_219
e37	.515	.038	13.529	***	par_220
e36	.358	.027	13.324	***	par_221

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e77	.627	.053	11.774	***	par_222
e76	.714	.060	11.973	***	par_223
e75	.561	.046	12.062	***	par_224
e74	.753	.063	11.931	***	par_225
e73	.499	.044	11.283	***	par_226
e72	.812	.066	12.341	***	par_227
e71	.561	.048	11.773	***	par_228
e70	.513	.044	11.721	***	par_229
e69	.475	.042	11.371	***	par_230
e68	.572	.047	12.066	***	par_231
e67	.516	.042	12.316	***	par_232
e66	.549	.044	12.344	***	par_233
e65	.423	.034	12.594	***	par_234
e64	.774	.058	13.269	***	par_235
e63	.663	.049	13.463	***	par_236
e62	.498	.036	13.710	***	par_237
e61	.461	.034	13.640	***	par_238
e60	.533	.039	13.650	***	par_239
e59	.818	.060	13.655	***	par_240
e58	.476	.036	13.197	***	par_241

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

**NILAI FACTOR LOADING**

	IklmOrga nisasi	Keterlibat an	GayaKepemim pan	KepuasanK arir
x58	.000	.000	.000	.000
x59	.000	.000	.000	.000
x60	.000	.000	.000	.000
x61	.000	.000	.000	.000
x62	.000	.000	.000	.000
x63	.000	.000	.000	.000
x64	.000	.000	.000	.000
x65	.000	.000	.000	.000
x66	.000	.000	.000	.000
x67	.000	.000	.000	.000
x68	.000	.000	.000	.000
x69	.000	.000	.000	.000
x70	.000	.000	.000	.000
x71	.000	.000	.000	.000

	IklmOrga nisasi	Keterlibat an	GayaKepemim pan	KepuasanK arir
x72	.000	.000	.000	.000
x73	.000	.000	.000	.000
x74	.000	.000	.000	.000
x75	.000	.000	.000	.000
x76	.000	.000	.000	.000
x77	.000	.000	.000	.000
x36	.632	.000	.000	.000
x37	.541	.000	.000	.000
x38	.596	.000	.000	.000
x39	.546	.000	.000	.000
x40	.450	.000	.000	.000
x41	.505	.000	.000	.000
x42	.313	.000	.000	.000
x43	.562	.000	.000	.000
x44	.582	.000	.000	.000
x45	.547	.000	.000	.000
x46	.496	.000	.000	.000
x47	.566	.000	.000	.000
x48	.483	.000	.000	.000
x49	.560	.000	.000	.000
x50	.529	.000	.000	.000
x51	.561	.000	.000	.000
x52	.301	.000	.000	.000
x53	.383	.000	.000	.000
x54	.337	.000	.000	.000
x55	.289	.000	.000	.000
x56	.444	.000	.000	.000
x57	.416	.000	.000	.000
x35	.000	.502	.000	.000
x34	.000	.523	.000	.000
x33	.000	.442	.000	.000
x32	.000	.409	.000	.000
x31	.000	.497	.000	.000
x30	.000	.548	.000	.000
x29	.000	.677	.000	.000
x28	.000	.657	.000	.000
x27	.000	.430	.000	.000
x26	.000	.447	.000	.000
x25	.000	.463	.000	.000
x24	.000	.305	.000	.000

	IklmOrga nisasi	Keterlibat an	GayaKepemim pan	KepuasanK arir
x23	.000	.582	.000	.000
x22	.000	.000	.497	.000
x21	.000	.000	.572	.000
x20	.000	.000	.430	.000
x19	.000	.000	.266	.000
x18	.000	.000	.560	.000
x17	.000	.000	.589	.000
x16	.000	.000	.508	.000
x15	.000	.000	.000	.425
x14	.000	.000	.000	.451
x13	.000	.000	.000	.513
x12	.000	.000	.000	.545
x11	.000	.000	.000	.226
x10	.000	.000	.000	.380
x9	.000	.000	.000	.643
x8	.000	.000	.000	.565
x7	.000	.000	.000	.454
x6	.000	.000	.000	.591
x5	.000	.000	.000	.659
x4	.000	.000	.000	.616
x3	.000	.000	.000	.599
x2	.000	.000	.000	.424
x1	.000	.000	.000	.593

### Model Fit Summary

#### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	241	9273.049	2839	.000	3.266
Saturated model	3080	.000	0		
Independence model	77	15911.333	3003	.000	5.298

#### Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.417	.384	.508	.473	.502
Saturated model	1.000		1.000		1.000

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.945	.394	.474
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	6434.049	6146.009	6729.060
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	12908.333	12516.792	13306.577

### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	24.149	16.755	16.005	17.524
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	41.436	33.615	32.596	34.653

### RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.077	.075	.079	.000
Independence model	.106	.104	.107	.000

### AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	9755.049	9877.912		
Saturated model	6160.000	7730.196		
Independence model	16065.333	16104.588		

### ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	25.404	24.654	26.172	25.724
Saturated model	16.042	16.042	16.042	20.131

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Independence model	41.837	40.817	42.874	41.939

## HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	123	125
Independence model	76	77

## Outliers

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
331	82.473	.000	.013
321	73.039	.001	.015
183	72.502	.001	.001
91	71.537	.001	.000
3	68.542	.002	.000
205	67.186	.002	.000
168	66.547	.003	.000
47	64.417	.005	.000
115	64.063	.005	.000
10	63.866	.005	.000
279	62.984	.007	.000
112	62.853	.007	.000
107	61.988	.008	.000
38	61.958	.008	.000
224	61.751	.009	.000
53	61.218	.010	.000
154	60.944	.010	.000
58	60.589	.011	.000
128	60.270	.012	.000
256	60.246	.012	.000
7	59.966	.013	.000
48	59.411	.015	.000
192	58.763	.017	.000
34	58.668	.017	.000
13	58.106	.019	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
14	57.526	.022	.000
269	57.367	.023	.000
117	56.720	.026	.000
9	56.560	.027	.000
78	55.530	.033	.000
30	55.259	.035	.000
184	55.025	.036	.000
77	54.966	.037	.000
235	54.759	.038	.000
1	54.725	.039	.000
135	54.702	.039	.000
261	54.347	.042	.000
2	53.913	.045	.000
11	53.794	.046	.000
313	53.780	.046	.000
338	53.780	.046	.000
15	53.711	.047	.000
202	53.624	.048	.000
87	53.462	.049	.000
35	53.453	.049	.000
342	53.431	.050	.000
20	53.360	.050	.000
225	52.838	.055	.000
228	52.741	.056	.000
61	51.837	.067	.000
328	51.823	.067	.000
139	51.813	.067	.000
283	51.339	.073	.000
59	51.274	.074	.000
304	51.219	.074	.000
227	51.087	.076	.000
330	50.808	.080	.000
299	50.700	.082	.000
84	50.521	.084	.000
160	50.491	.085	.000
207	50.430	.085	.000
280	50.362	.086	.000
298	50.289	.088	.000
310	50.220	.089	.000
335	50.220	.089	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
125	50.191	.089	.000
161	50.151	.090	.000
250	49.892	.094	.000
189	49.855	.094	.000
80	49.588	.099	.000
188	49.439	.101	.000
285	49.423	.102	.000
19	49.042	.108	.000
222	48.967	.110	.000
33	48.886	.111	.000
272	48.569	.117	.000
282	48.266	.123	.000
156	48.110	.126	.000
12	48.067	.127	.000
140	48.027	.128	.000
86	48.009	.128	.000
155	47.554	.138	.000
63	47.416	.141	.000
255	47.279	.144	.000
79	47.267	.144	.000
194	47.234	.145	.000
284	47.130	.147	.000
143	47.059	.149	.000
99	47.005	.150	.000
137	46.981	.151	.000
274	46.964	.151	.000
341	46.883	.153	.000
174	46.778	.155	.000
52	46.756	.156	.000
230	46.524	.162	.000
21	46.503	.162	.000
294	46.483	.163	.000
258	46.462	.163	.000
238	46.330	.166	.000
106	46.136	.171	.000

## Lampiran 5 : Hasil Uji Struktural

### Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 741  
Number of distinct parameters to be estimated: 102  
Degrees of freedom (741 - 102): 639

### Result (Default model)

Minimum was achieved  
Chi-square = 2131.876  
Degrees of freedom = 639  
Probability level = .000

### Assessment of normality (Group number 1)

Variable	Min	max	z-skew	c.r.	kurtosis	c.r.
kt5	1.000	5.000	.281	2.130	-.442	-1.672
kt4	1.000	5.000	.396	2.997	-.574	-2.174
kt3	1.000	5.000	.467	3.536	-.226	-.857
kt2	1.000	5.000	.701	5.306	.237	.896
kt1	1.000	5.000	1.121	8.486	.813	3.077
io1	1.000	4.000	.626	4.740	-.628	-2.377
io2	1.000	4.000	.264	2.000	-.522	-1.977
io3	1.000	5.000	.945	7.155	1.101	4.168
io4	1.000	5.000	.634	4.802	-.248	-.939
io5	1.000	4.000	.700	5.297	-.004	-.015
io6	1.000	5.000	.852	6.451	.465	1.762
io7	1.000	4.000	.687	5.203	-.561	-2.126
io8	1.000	5.000	.683	5.174	-.132	-.499
io9	1.000	4.000	.423	3.200	-.413	-1.563
io10	1.000	5.000	.610	4.619	-.248	-.938
io11	1.000	5.000	.023	.174	-.421	-1.592
io12	1.000	4.000	.556	4.213	-.313	-1.183
kp1	1.000	4.000	.385	2.914	-.778	-2.944
kp2	1.000	5.000	.371	2.807	-.409	-1.550
kp3	1.000	5.000	.335	2.537	-.730	-2.765
kp4	1.000	4.000	.461	3.488	-.517	-1.958
kp5	1.000	5.000	.200	1.513	-.567	-2.146
kp6	1.000	4.000	.393	2.973	-.965	-3.652

Variable	Min	max	z-skew	c.r.	kurtosis	c.r.
kp7	1.000	5.000	.604	4.574	-.782	-2.959
gk4	1.000	5.000	.492	3.727	-.722	-2.732
gk3	1.000	5.000	.707	5.352	-.231	-.873
gk2	1.000	5.000	.852	6.454	.184	.696
gk1	1.000	5.000	.941	7.128	-.146	-.554
Multivariate					102.986	17.322

### EVALUASI OUTLIERS

Df	Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2	D <sup>2</sup> /df
640	331	82.473	0	0.013	0.128864
640	321	73.039	0.001	0.015	0.114123
640	183	72.502	0.001	0.001	0.113284
640	91	71.537	0.001	0	0.111777
640	3	68.542	0.002	0	0.107097
640	205	67.186	0.002	0	0.104978
640	168	66.547	0.003	0	0.10398
640	47	64.417	0.005	0	0.100652
640	115	64.063	0.005	0	0.100098
640	10	63.866	0.005	0	0.099791
640	279	62.984	0.007	0	0.098413
640	112	62.853	0.007	0	0.098208
640	107	61.988	0.008	0	0.096856
640	38	61.958	0.008	0	0.096809
640	224	61.751	0.009	0	0.096486
640	53	61.218	0.01	0	0.095653
640	154	60.944	0.01	0	0.095225
640	58	60.589	0.011	0	0.09467
640	128	60.27	0.012	0	0.094172
640	256	60.246	0.012	0	0.094134
640	7	59.966	0.013	0	0.093697
640	48	59.411	0.015	0	0.09283
640	192	58.763	0.017	0	0.091817

640	34	58.668	0.017	0	0.091669
640	13	58.106	0.019	0	0.090791
640	14	57.526	0.022	0	0.089884
640	269	57.367	0.023	0	0.089636
640	117	56.72	0.026	0	0.088625
640	9	56.56	0.027	0	0.088375
640	78	55.53	0.033	0	0.086766
640	30	55.259	0.035	0	0.086342
640	184	55.025	0.036	0	0.085977
640	77	54.966	0.037	0	0.085884
640	235	54.759	0.038	0	0.085561
640	1	54.725	0.039	0	0.085508
640	135	54.702	0.039	0	0.085472
640	261	54.347	0.042	0	0.084917
640	2	53.913	0.045	0	0.084239
640	11	53.794	0.046	0	0.084053
640	313	53.78	0.046	0	0.084031
640	338	53.78	0.046	0	0.084031
640	15	53.711	0.047	0	0.083923
640	202	53.624	0.048	0	0.083788
640	87	53.462	0.049	0	0.083534
640	35	53.453	0.049	0	0.08352
640	342	53.431	0.05	0	0.083486
640	20	53.36	0.05	0	0.083375
640	225	52.838	0.055	0	0.082559
640	228	52.741	0.056	0	0.082408
640	61	51.837	0.067	0	0.080995
640	328	51.823	0.067	0	0.080973
640	139	51.813	0.067	0	0.080958
640	283	51.339	0.073	0	0.080217
640	59	51.274	0.074	0	0.080116
640	304	51.219	0.074	0	0.08003
640	227	51.087	0.076	0	0.079823
640	330	50.808	0.08	0	0.079388
640	299	50.7	0.082	0	0.079219
640	84	50.521	0.084	0	0.078939

640	160	50.491	0.085	0	0.078892
640	207	50.43	0.085	0	0.078797
640	280	50.362	0.086	0	0.078691
640	298	50.289	0.088	0	0.078577
640	310	50.22	0.089	0	0.078469
640	335	50.22	0.089	0	0.078469
640	125	50.191	0.089	0	0.078423
640	161	50.151	0.09	0	0.078361
640	250	49.892	0.094	0	0.077956
640	189	49.855	0.094	0	0.077898
640	80	49.588	0.099	0	0.077481
640	188	49.439	0.101	0	0.077248
640	285	49.423	0.102	0	0.077223
640	19	49.042	0.108	0	0.076628
640	222	48.967	0.11	0	0.076511
640	33	48.886	0.111	0	0.076384
640	272	48.569	0.117	0	0.075889
640	282	48.266	0.123	0	0.075416
640	156	48.11	0.126	0	0.075172
640	12	48.067	0.127	0	0.075105
640	140	48.027	0.128	0	0.075042
640	86	48.009	0.128	0	0.075014
640	155	47.554	0.138	0	0.074303
640	63	47.416	0.141	0	0.074088
640	255	47.279	0.144	0	0.073873
640	79	47.267	0.144	0	0.073855
640	194	47.234	0.145	0	0.073803
640	284	47.13	0.147	0	0.073641
640	143	47.059	0.149	0	0.07353
640	99	47.005	0.15	0	0.073445
640	137	46.981	0.151	0	0.073408
640	274	46.964	0.151	0	0.073381
640	341	46.883	0.153	0	0.073255
640	174	46.778	0.155	0	0.073091
640	52	46.756	0.156	0	0.073056
640	230	46.524	0.162	0	0.072694

<b>640</b>	<b>21</b>	<b>46.503</b>	<b>0.162</b>	<b>0</b>	<b>0.072661</b>
<b>640</b>	<b>294</b>	<b>46.483</b>	<b>0.163</b>	<b>0</b>	<b>0.07263</b>
<b>640</b>	<b>258</b>	<b>46.462</b>	<b>0.163</b>	<b>0</b>	<b>0.072597</b>
<b>640</b>	<b>238</b>	<b>46.33</b>	<b>0.166</b>	<b>0</b>	<b>0.072391</b>
<b>640</b>	<b>106</b>	<b>46.136</b>	<b>0.171</b>	<b>0</b>	<b>0.072088</b>

**Lampiran 6: Hasil Uji Analisis Jalur Antarvariabel**

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

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Keterlibatan	<---	GayaKpm	.276	.058	4.742	***	par_34
Keterlibatan	<---	IklmOrg	.958	.097	9.895	***	par_59
Kkarir	<---	Keterlibatan	-.906	.605	-1.497	.134	par_35
Kkarir	<---	GayaKpm	.556	.184	3.014	.003	par_36
Kkarir	<---	IklmOrg	2.008	.765	2.624	.009	par_39
gk1	<---	GayaKpm	1.000				
gk2	<---	GayaKpm	.934	.134	6.964	***	par_1
gk3	<---	GayaKpm	1.629	.310	5.256	***	par_2
gk4	<---	GayaKpm	1.713	.319	5.362	***	par_3
io12	<---	IklmOrg	1.000				
io11	<---	IklmOrg	.881	.109	8.085	***	par_19
io10	<---	IklmOrg	.698	.108	6.484	***	par_20
io9	<---	IklmOrg	.824	.099	8.321	***	par_21
io8	<---	IklmOrg	1.140	.146	7.813	***	par_22
io7	<---	IklmOrg	1.146	.126	9.128	***	par_23
io6	<---	IklmOrg	.982	.115	8.517	***	par_24
io5	<---	IklmOrg	.917	.102	8.953	***	par_25
io4	<---	IklmOrg	.710	.094	7.528	***	par_26
io3	<---	IklmOrg	.844	.102	8.268	***	par_27
io2	<---	IklmOrg	.735	.102	7.177	***	par_28
io1	<---	IklmOrg	.909	.100	9.059	***	par_29
kt1	<---	Keterlibatan	1.000				
kt2	<---	Keterlibatan	1.069	.091	11.687	***	par_30
kt3	<---	Keterlibatan	.932	.120	7.742	***	par_31
kt4	<---	Keterlibatan	.903	.107	8.477	***	par_32
kt5	<---	Keterlibatan	.932	.121	7.721	***	par_33

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

			Estimate
Keterlibatan	<---	GayaKpm	.246
Keterlibatan	<---	IklmOrg	.923
Kkarir	<---	Keterlibatan	-.942
Kkarir	<---	GayaKpm	.515
Kkarir	<---	IklmOrg	2.013

			Estimate
gk1	<---	GayaKpm	.488
gk2	<---	GayaKpm	.436
gk3	<---	GayaKpm	.728
gk4	<---	GayaKpm	.772
io12	<---	IklimOrg	.592
io11	<---	IklimOrg	.507
io10	<---	IklimOrg	.383
io9	<---	IklimOrg	.526
io8	<---	IklimOrg	.486
io7	<---	IklimOrg	.592
io6	<---	IklimOrg	.542
io5	<---	IklimOrg	.577
io4	<---	IklimOrg	.465
io3	<---	IklimOrg	.521
io2	<---	IklimOrg	.440
io1	<---	IklimOrg	.586
kt1	<---	Keterlibatan	.705
kt2	<---	Keterlibatan	.711
kt3	<---	Keterlibatan	.470
kt4	<---	Keterlibatan	.510
kt5	<---	Keterlibatan	.455

### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	102	2131.876	639	.000	3.336
Saturated model	741	.000	0		
Independence model	38	6424.927	703	.000	9.139

### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.067	.838	.785	.728
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.240	.233	.191	.221

### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.768	.735	.842	.813	.759

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.909	.607	.772
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1492.876	1356.560	1636.744
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	5721.927	5468.825	5981.551

### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	6.215	4.352	3.955	4.772
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	18.732	16.682	15.944	17.439

### RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.079	.075	.086	.000
Independence model	.154	.151	.158	.000

### AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	2335.876	2362.047	2727.621	2829.621
Saturated model	1482.000	1672.125	4327.915	5068.915
Independence model	6500.927	6510.677	6646.871	6684.871

### ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	6.810	6.413	7.230	6.886

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Saturated model	4.321	4.321	4.321	4.875
Independence model	18.953	18.215	19.710	18.982

### HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	113	117
Independence model	41	43

## **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

### **A. IDENTITAS**

1. Nama : **INTIHAN**
2. Tempat/Tgl Lahir : Air Buluh, 30 November 1974
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Alamat Rumah : Jalan Merawan No. 43 RT.25 RW.07 Kel. Sawah  
Lebar Kota Bengkulu.
6. Instansi Tempat Bekerja : Kementerian Agama RI
7. Unit Kerja : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi  
Bengkulu
8. E-mail : intihan001@gmail.com

### **B. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. MIN Air Buluh Tahun 1987
2. SMPN 1 Ipuh Tahun 1990
3. SMAN 1 Ipuh tahun 1993
4. S1 Syari'ah IAIN Bengkulu Tahun 1998

### **C. DATA KELUARGA**

- 1) Istri : Dr. Hj. Yulinda Sarimurni, S.Ag. M.Pd.I
- 2) Anak : 1. Atthariq Nailur Rafi', B.C.F  
2. Sayyidi Afdhal Al Farras, S.Ds  
3. Raihan Alghifari  
4. Dhafi Asshidqy