

**Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support*
terhadap *Job Performance* Dimediasi *Work Engagement*
(Studi pada Pegawai Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian
Pertanian)**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Nama : Wahid Mirza Prabowo
Nomor Mahasiswa : 14311332
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2020**

Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* Dimediasi *Work Engagement* (Studi pada Pegawai Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata – 1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Disusun oleh:

Nama : Wahid Mirza Prabowo
Nomor Mahasiswa : 14311332
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi hukuman sesuai peraturan yang berlaku"

Yogyakarta, 15 Januari 2021



Wahid Mirza Prabowo

Pengaruh Transformational Leadership dan Perceived Organizational Support terhadap Job Performance Dimediasi Work Engagement (Studi pada Pegawai Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian)

Nama : Wahid Mirza Prabowo
NIM : 14311332
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 29 - 12 - 2020

Telah disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing

 Acc.

Muafi Prof., Dr., S.E., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP JOB PERFORMANCE DIMEDIASI WORK ENGAGEMENT (STUDI PADA PEGAWAI PUSAT DATA DAN SISTEM INFORMASI KEMENTERIAN PERTANIAN)

Disusun Oleh : **WAHID MIRZA PRABOWO**
Nomor Mahasiswa : **14311332**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 9 Februari 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Penguji : Titik Nurbiyati, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin dengan segala rasa syukur kepada Allah

SWT. peneliti mempersembahkan penelitian ini untuk :

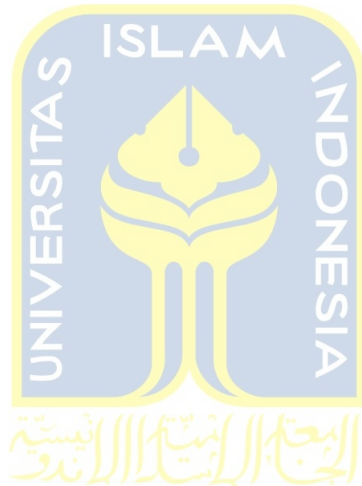
Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Orangtua Saya, Bapak Agus dan Ibu Dyah

Adik saya Atsaniyah

Sahabat-sahabat



MOTTO

“Memaafkan tidak akan mengubah masa lalu, tetapi memberi ruang besar untuk masa depan”

(Gus Dur)

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga suatu kaum itu sendiri sebelum mereka merubah keadaan mereka sendiri”

(QS Ar Ra’d:11)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia sangat baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui yang tidak mengetahui”



**Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support*
terhadap *Job Performance* Dimediasi *Work Engagement*
(Studi pada Pegawai Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian
Pertanian)**

Wahid Mirza Prabowo

**Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam
Indonesia**

wahidmprabowo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh *transformational leadership* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance* dimediasi *work engagement* pada pegawai Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance* dimediasi *work engagement* pada pegawai Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 75 orang yang merupakan pegawai Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian. Alat uji analisis yang digunakan adalah *software SMARTPLS* dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* berhubungan positif terhadap *work engagement*, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*, *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job performance*, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job performance*, *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job performance* dimediasi *work engagement*, dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job performance* dimediasi *work engagement*.

Kata Kunci: *transformational leadership*, *perceived organizational support*, *work engagement*, *job performance*

**The Influence of Transformational Leadership and Perceived Organizational Support on Job Performance Mediated by Work Engagement
(Study at Employees at Data Center and Information System of the Ministry of Agriculture)**

Wahid Mirza Prabowo

Management Program, Faculty of Business and Economics, Islamic University of Indonesia

wahidmprabowo@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses how the influence of transformational leadership and perceived organizational support on job performance mediated by work engagement in employees of Data Center and Information System of the Ministry of Agriculture. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of transformational leadership and perceived organizational support on job performance mediated by work engagement on employees of Data Center and Information System of the Ministry of Agriculture. Respondents in this study are 75 employees of the Data Center and Information System of the Ministry of Agriculture. The analytical test tool used is the SMART PLS software with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method.

The result of this study indicates that transformational leadership has a positive effect on work engagement, perceived organizational support has a positive effect on work engagement, work engagement has a positive effect on job performance, transformational leadership has a positive effect on job performance, perceived organizational support has a positive effect on job performance, transformational support has a positive effect on job performance mediated by work engagement, and perceived organizational support has a positive effect on job performance mediated by work engagement.

Keywords: transformational leadership, perceived organizational support, work engagement, job performance

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah *rabbil 'alamin*. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul: **Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* Dimediasi *Work Engagement* (Studi Pada Pegawai Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian)**. Sholawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga serta para sahabatNya yang telah menjadi teladan bagi seluruh umat di dunia. Serta telah membawa perubahan kearah yang lebih baik, dari zaman *jahiliyah* menuju zaman yang terang benderang seperti sekarang ini.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat mencapai gelar sarjana manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Dengan terlaksananya skripsi ini, maka penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-sebesarnya kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan nikmat, rahmat, serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak, Ibu, serta Adik penulis yang selalu memberikan bantuan, semangat, dukungan, arahan dan doa kepada penulis. Sehingga menjadi kelancaran bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

3. Kepada seluruh keluarga besar saya yang telah mendukung saya. Semoga keluarga kita selalu dilimpahkan rahmat serta lindungan Allah SWT.
4. Bapak Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing atas segala bimbingan, arahan, ilmu, informasi dan waktunya yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan tugas akhir skripsi.
5. Pihak-pihak dalam Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian yang sudah membantu dalam penelitian ini.
6. Sahabat-sahabat dari awal kuliah yaitu Arnetta, Mario, Thoiron, Hadi, Fauzi, Bayu, Yandi dll. yang sudah memberikan bantuan dan juga dukungan selama berkuliah.
7. Sahabat “Pastika Squad” yaitu Alif, Noval, Husen, Satria dan Diana terima kasih bantuan selama dijogja dan semoga sukses dengan kesibukan sekarang.
8. Sahabat “MPC” yaitu B’ning, Astri, Gana, Andika, Mitha, Hashfi, Migel, Cornell, Oline, Meru, Rio dan Hafid sudah menemani yang juga telah memberikan bantuan, dukungan serta semangat kepada penulis.
9. Teman-teman satu bimbingan Danes, Usi, Gladish terima kasih diskusi, masukan dan bantuannya.
10. Sahabat-sahabat dari SMA Adam, Della, Ilham sudah mendukung dan memotivasi penulis.
11. Jana, Alisha, Hesy sudah membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan penelitian.
12. Sahabat-sahabat “Remaja APS” Tino, Egi, Jody, Ari, Bagas, Ais, Rehan dan temen-teman lainnya.

13. Teman-teman KKN 56 Unit 100 Adit, Alvin, Arian, Syahrul, Rohmad, Liby dan Della yang sudah memberikan pengalaman yang berharga.

Penulis sadar masih terdapat kekurangan dari penulisan dan masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis menghargai kritik dan juga saran yang membangun. Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak yang sudah membantu dalam penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Transformational Leadership</i>	9
2.1.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	14
2.1.3 <i>Work Engagement</i>	19
2.1.4 <i>Job Performance</i>	24
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.2.1 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	29
2.2.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> 36	
2.2.3 Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i>	42
2.2.4 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	47
2.2.5 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i>	50
2.2.6 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Work Engagement</i>	55
2.2.7 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i> yang dimediasi oleh <i>Work Engagement</i>	60

2.3	Kerangka Pikir Penelitian.....	67
2.4	Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis	68
2.4.1	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	68
2.4.2	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work engagement</i>	69
2.4.3	Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i>	70
2.4.4	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	70
2.4.5	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i>	71
2.4.6	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i> dimediasi <i>Work Engagement</i>	71
2.4.7	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i> dimediasi <i>Work Engagement</i>	72
BAB III METODE PENELITIAN		74
3.1.	Pendekatan Penelitian	74
3.2.	Lokasi Penelitian	74
3.2.1.	Sejarah singkat Kementerian Pertanian.....	74
3.2.2.	Visi dan Misi Kementerian Pertanian	75
3.2.3.	Tugas dan fungsi dari divisi Pusat Data dan Sistem Informasi.....	76
3.3.	Identifikasi Variabel Penelitian	76
3.3.1.	Variabel Eksogen	76
3.3.2.	Variabel Mediasi	77
3.3.3.	Variabel Endogen.....	77
3.4.	Definisi Operasional Variabel	77
3.4.1.	Variabel Eksogen	77
3.4.2.	Variabel Mediasi	80
3.4.3.	Variabel Endogen.....	80
3.5.	Populasi dan Sampel	81
3.6.	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	81
3.7.	Metode Analisis	82
3.7.1.	Analisis Deskriptif	82
3.7.2.	Analisis Structural Equation Model (SEM).....	82
3.7.3.	Partial Least Square (PLS)	83
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		88
4.1.	Pengumpulan Data.....	88
4.2.	Analisis Deskriptif Responden Penelitian.....	88
4.3.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	90

4.3.1.	Variabel <i>Transformational Leadership</i>	90
4.3.2.	Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	92
4.3.3.	Variabel <i>Work Engagement</i>	94
4.3.4.	Variabel <i>Job Performance</i>	96
4.4.	Analisis Structural Equation Modeling dengan SMARTPLS	98
4.4.1.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	98
4.4.2.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	105
4.5.	Pembahasan dan Implikasi	112
4.5.1.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	112
4.5.2.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> 113	
4.5.3.	Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i>	115
4.5.4.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	116
4.5.5.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i> 117	
4.5.6.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Job Performance</i> yang dimediasi <i>Work Engagement</i>	119
4.5.7.	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i> yang dimediasi <i>Work Engagement</i>	120
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		123
5.1.	Kesimpulan.....	123
5.2.	Saran	124
DAFTAR PUSTAKA		126
LAMPIRAN		131

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hubungan <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	34
Tabel 2.2 Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	40
Tabel 2.3 Hubungan <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i>	44
Tabel 2.4 Hubungan <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	49
Tabel 2.5 Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i>	53
Tabel 2.6 Hubungan <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i> Dimediasi <i>Work Engagement</i>	58
Tabel 2.7 Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i> Dimediasi <i>Work Engagement</i>	27
Tabel 2.8 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu	64
Tabel 4.1 Hasil Pembagian Kuesioner	87
Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia	87
Tabel 4.3 Variabel <i>Transformational Leadership</i>	89
Tabel 4.4 Deskriptif Variabel <i>Transformational leadership</i> (X_1)	91
Tabel 4.5 Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X_2)	91
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X_2).....	93
Tabel 4.7 Variabel <i>Work engagement</i> (Z).....	93
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel <i>Work engagement</i> (Z)	94
Tabel 4.9 Variabel <i>Job performance</i> (Y)	95
Tabel 4.10 Deskriptif Variabel <i>Job performance</i> (Z).....	96
Tabel 4.11 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen <i>Transformational Leadership</i>	98
Tabel 4.12 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen <i>Perceived organizational support</i> .	99
Tabel 4.13 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen <i>Work engagement</i>	100
Tabel 4.14 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen <i>Job Performance</i>	100
Tabel 4.15 Hasil Cross Loading	101
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk.....	103
Tabel 4.17 Hasil Uji R-Square	104
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis).....	106
Tabel 4.19 Pengaruh Tidak Langsung	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	67
Gambar 4.1 Hasil Outer Model	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	130
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah	135
Lampiran 3 Karakteristik Responden	144
Lampiran 4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	146
Lampiran 5 Hasil Outer Model	148
Lampiran 6 Hasil Uji Cross Loading	151
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas dan Uji R-Square.....	153
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis.....	154
Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	155
Lampiran 10 Biodata Penulis	156

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi kelangsungan kinerja perusahaan. Terutama di zaman dengan persaingan yang ketat sekarang ini. Dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan itu sendiri. Hal ini didukung oleh Mathis and Jackson (2002) yang mengatakan bahwa karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dapat menjadi upaya bagi perusahaan dalam mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. Seperti dalam Handoko (2001) pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi, dan jika karyawan dibina secara efektif maka akan bermanfaat bagi individu tersebut, organisasi, bahkan masyarakat secara luas.

Untuk mendapatkan kinerja pekerjaan karyawan yang maksimal, perusahaan dapat mengupayakan dengan meningkatkan motivasi karyawan. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan menumbuhkan rasa keterlibatan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan karyawan memiliki rasa keterlibatan yang tinggi, maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian oleh Lai *et al.* (2020) yang

membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan rasa keterlibatan kerja dalam diri karyawan dan kinerja, salah satunya adalah *transformational leadership*. Pemimpin juga memegang peran penting dalam kelangsungan organisasi, pemimpin harus dapat memberikan inspirasi bagi karyawannya sehingga akan muncul rasa kepercayaan, loyalitas, dan *respect* dari karyawan terhadap pemimpinnya. Dan pada akhirnya dengan sukarela akan berkembang lebih dari yang diharapkan oleh organisasi, hal ini didukung oleh pernyataan Yukl(1989) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengubah nilai-nilai dasar, kepercayaan, dan sikap pengikut, menginspirasi pengikut untuk menunjukkan kinerja yang lebih besar dari harapan mereka sendiri. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Datche dan Mukulu (2015) yang dilakukan pada 252 pegawai yang bekerja pada 18 perusahaan di Kenya. Dari penelitian ini menghasilkan pengaruh signifikan *transformational leadership* terhadap *work engagement*.

Topik yang menjadi perhatian selanjutnya *perceived organizational support*, yang memiliki dampak juga terhadap keterlibatan kerja dan *job performance*. Ketika karyawan merasakan bahwa perusahaan telah memberi dukungan yang cukup, maka akan tercipta persepsi oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan lebih merasa terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini didukung penelitian oleh Abed dan Elewa (2016) yang meneliti hubungan

perceived organizational support terhadap keterlibatan kerja. Dalam penelitian ini menghasilkan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif terhadap keterlibatan kerja.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kementerian Pertanian Jakarta pada divisi Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian atau yang biasa disingkat Pusdatin. Tugas dari divisi pusat data dan sistem informasi adalah melaksanakan pembinaan, pengolahan, analisis, serta pelayanan dan publikasi data dan informasi pertanian. Tentu saja agar karyawan divisi pusat data dan sistem informasi dapat memenuhi tugas telah ditetapkan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat sejauh mana *support* yang telah diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sehingga karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional dalam Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian dapat dilihat melalui pimpinan Pusdatin yang selalu menciptakan suasana kerja dengan semangat kekeluargaan dan membuka informasi secara terbuka dengan pegawai, serta mendukung/memotivasi pegawainya sekaligus memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka pengembangan diri, melalui melanjutkan sekolah ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dengan suasana

kerja yang positif tersebut sehingga membuat karyawan merasa memiliki keluarga besar bernama pusdatin..

Dukungan organisasi yang diberikan dari perusahaan terhadap pegawai Pusdatin selain gaji pokok adalah beberapa tunjangan yang diberikan kepada pegawai Pusdatin meliputi tunjangan jabatan, tunjangan suami/istri dan 2 orang anak untuk yang sudah berkeluarga, tunjangan kesehatan, dan tunjangan kinerja. Tunjangan tersebut tergantung jabatan dari para pegawai. Dimana untuk saat ini terdapat 119 pegawai dalam pusdatin yang 80% dari pegawai pusdatin merupakan pejabat fungsional yang terdiri dari 40% fungsional statistisi, 30% fungsional pranata komputer, dan 10% fungsional lainnya dibidang administrasi. Kemudian bagi pejabat fungsional untuk naik jabatan ke jenjang di atasnya harus mengumpulkan poin dari minimal yang disyaratkan. Semakin besar poin yang diperoleh maka akan semakin cepat kenaikan pangkatnya. Poin ini dinilai dari hasil pekerjaan masing-masing oleh tim penilai. Hasil ini sekaligus menunjukkan tingkat kerajinan/keaktifan pegawai yang bersangkutan. Lalu, seiring meningkatnya pangkat/jabatan maka tunjangan juga akan meningkat sesuai dengan jenjang peningkatannya. Kemudian selain tunjangan yang telah disebutkan diatas, ada juga fasilitas lainnya yang diberikan untuk menunjang pengembangan pegawai ialah pemberian beasiswa baik dari internal Pusdatin atau atau dari luar Pusdatin.

Selain melaksanakan tugas yang sudah menjadi spesialisasi jabatannya, seperti pejabat fungsional statistisi yang bertugas melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan analisis, serta penyiapan penyediaan data dan informasi komoditas pertanian, dan pejabat fungsional pranata komputer yang bertugas

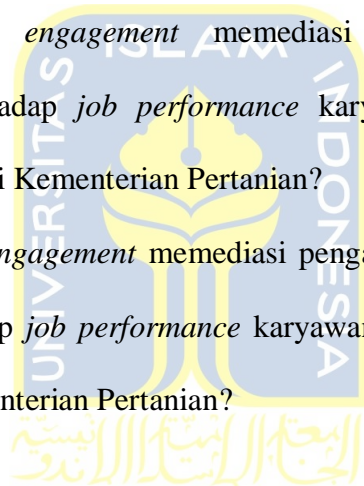
melaksanakan penyiapan pembinaan dan pengembangan sistem informasi pertanian. Pegawai Pusdatin diberikan kesempatan luas untuk mengembangkan ilmu yang dimilikinya untuk dimanfaatkan oleh pihak lain, seperti menulis buku yang difasilitasi publikasinya didalam website Kementerian Pertanian, membimbing pelajar setingkat SLTA yang sedang menyelesaikan tugas akhir maupun membimbing skripsi mahasiswa dari prodi statistik atau komputer. Dan dengan terciptanya suasana kerja yang positif dan dukungan yang diberikan oleh organisasi maka, dampak positif dari hal ini adalah loyalitas dan totalitas kerja pegawai yang selalu siap 24 jam ketika dibutuhkan tanpa merasa terbebani karena sudah merasa menjadi tanggung jawab bersama Berikut merupakan keterlibatan kerja pegawai Pusdatin Kementerian Pertanian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian?
2. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian?

3. Apakah terdapat pengaruh *work engagement* berpengaruh terhadap *job performance* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian?
4. Apakah terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian?
5. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian?
6. Apakah *work engagement* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian?
7. Apakah *work engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *job performance* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* yang dimediasi *work engagement* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance* yang dimediasi *work engagement* karyawan divisi pusat data dan sistem informasi Kementerian Pertanian.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

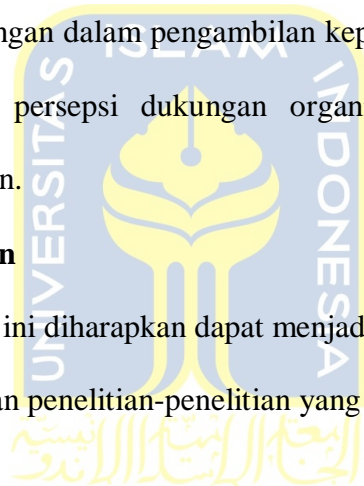
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti yang akan mengangkat topik yang serupa dengan penelitian ini. Dan diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai teori sumber daya manusia, khususnya mengenai *transformational leadership*, *perceived organizational support*, *work engagement*, dan *job performance*.

2. Bagi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepemimpinan, persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, dan kinerja pekerjaan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi oleh pihak lain dalam melakukan penelitian-penelitian yang akan datang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Transformational Leadership*

1. Definisi *Transformational Leadership*

Menurut Bass (1985) dalam Rafferty dan Griffin (2004) menjelaskan *transformational leadership* adalah pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencapai kinerja lebih dari yang diharapkan dengan mengubah sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai bawahan. Dalam Wirawan (2013), Hersey *et al.* (1996) mendefinisikan *transformational leadership* adalah proses mempengaruhi yang disengaja pada seorang individu atau kelompok untuk membawa perubahan yang terputus pada keadaan saat ini dan fungsi organisasi secara keseluruhan. Sedangkan *transformational leadership* menurut Hall *et al.*, (2002) dalam Mustafa dan Kanbur (2018) kemampuan untuk membuat orang ingin berubah, untuk berkembang, dan untuk dipimpin, dan oleh karena itu pemimpin transformasional dapat membuat perusahaan lebih sukses dengan menilai rekan-rekannya.

2. Dimensi *Transformational Leadership*

Bass dan Avoilo (1990), dalam Wirawan (2014) menjelaskan ada 4 dimensi *transformational leadership*, yaitu:

a. *Individual Consideration.*

Seberapa besar pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya, bertindak sebagai mentor, mendengar kebutuhan dan

keinginan karyawannya. Sehingga dengan mengembangkan *followers* maka, pemimpin dapat menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung.

b. Intellectual Stimulation.

Pemimpin menstimulasi pengikutnya agar menjadi kreatif dan inovatif. Dengan mendorong pengikutnya untuk menggunakan imajinasi dan menantang para pengikut menggunakan cara yang dapat digunakan di sistem sosial.

c. Inspirational Motivation.

Pemimpin menciptakan gambaran mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong pengikutnya untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri terhadap visi tersebut.

d. Idealized Influence.

Pemimpin menunjukkan keteguhan hati, kesiapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab penuh atas tindakannya dan menunjukkan kepercayaan diri terhadap visi. Pemimpin siap untuk mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan pada pengikutnya.

Rafferty & Griffin (2004) menjelaskan adanya 5 dimensi dari *transformational leadership* yang diadopsi dari teori Podsakoff (1990):

1. Vision

Ekspresi dari gambaran masa depan yang ideal berdasarkan nilai-nilai organisasi

2. *Inspirational Communication*

Ekspresi pesan positif dan menggembirakan tentang organisasi, dan pernyataan yang membangun motivasi dan kepercayaan diri.

3. *Supportive Leadership*

Ekspresi kepedulian terhadap bawahan dan memperhatikan kebutuhan masing-masing

4. *Intellectual Stimulation*

Meningkatkan minat karyawan, kesadaran akan masalah, dan meningkatkan kemampuan untuk memikirkan masalah dengan cara baru.

5. *Personal Recognition*

Pemberian imbalan seperti pujian dan pengakuan atas upaya untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

3. **Karakteristik *Transformational Leadership***

Dalam Wirawan (2013) Tichy dan Devanna mengemukakan karakteristik pemimpin transformasional yang mereka sebut sebagai protagonis:

- a. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan. Mereka secara jelas mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan. Citra personal dan profesionalnya adalah untuk membuat berbeda dan mentransformasi organisasinya. Berdasarkan desain atau kesempatan, mereka bertanggung jawab memimpin perusahaannya sepanjang transformasi
- b. Individu pemberani. Keberanian bukan kebodohan. Mereka mengambil resiko penuh dengan kehati-hatian dan berani

menghadapi tantangan, berani menghadapi *status quo*. Dalam perilaku keberanian ada komponen intelektual dan emosional. Secara intelektual, seorang yang pemberani mempunyai perspektif dapat berkonfrontasi dengan realitas walaupun tidak menyenangkan. Secara emosional, dapat menyatakan kebenaran kepada orang lain yang mungkin tidak mau mendengar mengenai hal tersebut.

- c. Mereka percaya kepada orang yang dipimpinnya. Pemimpin transformasional bukan diktator. Mereka berkuasa penuh namun sensitif kepada orang lain dan berupaya untuk memberdayakan orang lain. Mereka memahami dan menggunakan prinsip-prinsip motivasi, emosi, kepercayaan, dan loyalitas seseorang.
- d. Mereka adalah penaruh nilai. Pemimpin transformasional mampu menguraikan nilai-nilai dan menunjukkan perilaku yang sesuai posisinya.
- e. Mereka pembelajar sepanjang hayat. Pemimpin transformasional mampu berbicara mengenai kesalahan mereka. Namun, mereka melihat kesalahan tersebut sebagai pengalaman untuk evaluasi.
- f. Mereka mempunyai kemampuan untuk berurusan dengan kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian. Pemimpin transformasional mampu menghadapi dan meringkai masalah dalam dunia yang kompleks dan berubah.

g. Mereka *visionary*. Para pemimpin transformasional dapat bermimpi, mampu menjabarkan impian dan citra sehingga orang berbagi dengan mereka.

4. Pengukuran *Transformational Leadership*

Pengukuran variabel *transformational leadership* dalam penelitian ini menggunakan 15 item dengan 5 indikator dari Rafferty & Griffin (2004) yang diadaptasi dari House (1998) dan Podsakoff *et al.* (1990):

a. *Vision*

1. Memiliki pemahaman yang jelas kemana arah organisasi berjalan.
2. Memiliki pemahaman yang jelas kemana pemimpin menginginkan unit kita berada 5 tahun kedepan.
3. Tidak tahu kemana arah organisasi.

b. *Inspirational Communication*

1. Mengatakan hal-hal yang membuat karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi.
2. Mengatakan hal-hal positif tentang unit kerja.
3. Mendorong orang untuk melihat perubahan lingkungan sebagai situasi yang penuh dengan peluang.

c. *Intellectual Stimulation*

1. Menantang saya untuk memikirkan masalah dengan cara baru.
2. Memiliki gagasan yang memaksa saya untuk memikirkan kembali beberapa hal yang belum pernah saya tanyakan sebelumnya.

3. Menantang saya untuk memikirkan kembali beberapa asumsi dasar saya tentang pekerjaan saya.

d. Supportive Leadership

1. Mempertimbangkan perasaan pribadi saya sebelum bertindak.
2. Berperilaku dengan cara yang memperhatikan kebutuhan pribadi saya.
3. Melihat bahwa kepentingan karyawan dipertimbangkan.

e. Personal Recognition

1. Memuji saya ketika saya melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada rata-rata.
2. Mengakui peningkatan kualitas kerja saya.
3. Secara pribadi memuji saya ketika saya melakukan pekerjaan yang luar biasa.

2.1.2 Perceived Organizational Support

1. Definisi Perceived Organizational Support

Definisi *perceived organizational support* menurut Eisenberger *et al.* (1986) merupakan keyakinan global karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Kemudian Rhoades and Eisenberger (2002) mendefinisikan *perceived organizational support* adalah sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka dan membalas dukungan yang dirasakan tersebut dengan peningkatan kinerja. Definisi selanjutnya menurut Hellman (2006) dalam Köse (2016) dimana pekerja

mempersiapkan penerimaan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi sebagai hasil dari usaha dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pekerjanya.

2. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Kraimer dan Wayne (2004) dalam penelitiannya yang menguji ukuran multidimensi *perceived organizational support* terhadap kesuksesan penugasan ekspatriat, menjabarkan adanya tiga dimensi *perceived organizational support*:

a. Adjustment POS

Sejauh mana organisasi peduli dengan penyesuaian karyawan dan keluarganya setelah pemindahan pekerjaan.

b. Career POS

Sejauh mana organisasi peduli terhadap kebutuhan karir karyawan.

c. Financial POS

Sejauh mana organisasi peduli dengan kebutuhan keuangan karyawan dan menghargai kontribusi karyawan dalam hal kompensasi dan imbalan kerja.

Rhoades and Eisenberger (2002) menjelaskan adanya tiga dimensi dari *perceived organizational support*, yaitu:

a. Fairness

Keadilan dalam mendistribusikan sumber daya diantara karyawan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap POS karena dianggap menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

b. *Supervisor Support*

c. *Organizational Reward and Job Condition*

Terdapat beberapa bentuk dari *organizational reward* dan *job condition*, yaitu:

- a) *Recognition, pay, promotions*. Menurut teori dukungan organisasi, peluang untuk mendapatkan *reward* bisa sebagai fungsi dalam mengkomunikasikan penilaian positif kontribusi karyawan yang akan berpengaruh terhadap *perceived organizational support*.
- b) *Job Security*. Jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan dimasa yang akan datang diharapkan memberikan indikasi *perceived organizational support* yang baik.
- c) *Autonomy*. Dengan otonomi karyawan merasakan kontrol atas bagaimana mereka melakukan pekerjaannya, termasuk penjadwalan, prosedur kerja dan variasi tugas.
- d) *Role stressor*.
- e) *Training*. Pelatihan pekerjaan dapat menjadi investasi pada karyawan yang akan meningkatkan *perceived organizational support*.

3. **Dampak *Perceived Organizational Support***

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) *perceived organizational support* memiliki dampak terhadap, sebagai berikut:

- *Organizational Commitment*

Atas dasar norma timbal balik. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi akan menciptakan suatu perasaan kewajiban untuk

peduli terhadap kesejahteraan organisasi. Dan dengan adanya perasaan peduli tersebut maka akan meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Selain itu dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional seperti afiliasi dan dukungan emosional juga akan meningkatkan komitmen afektif.

- *Job-Related Affect*

Perceived organizational support dapat mempengaruhi reaksi afektif umum karyawan dengan pekerjaannya, termasuk kepuasan kerja dan suasana hati yang positif. Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan sosial emosional, meningkatkan harapan imbalan kerja, dan dapat menunjukkan ketersediaan dalam memberikan bantuan ketika dibutuhkan. Suasana hati positif melibatkan keadaan emosi umum tanpa objek tertentu.

- *Job Involvement*

Keterlibatan kerja mengacu pada identifikasi dan minat pekerjaan tertentu yang dilakukan seseorang. Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan minat karyawan dalam pekerjaannya dengan meningkatkan kompetensi yang dirasakan karyawan, karena kompetensi yang dirasakan berhubungan dengan minat.

- *Performance*

Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan standar aktivitas pekerjaan dari tanggung jawab yang diberikan sehingga tindakan ini dapat menguntungkan organisasi. Tindakan ini dapat

berupa membantu sesama karyawan, mengambil tindakan yang dapat melindungi organisasi dari resiko, memberikan saran yang membangun, dan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi organisasi.

- *Strains*

Perceived organizational support diharapkan dapat mengurangi ketegangan terhadap stresor dengan menunjukkan kemampuan dalam memberikan bantuan baik secara materi maupun dukungan emosional ketika dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi.

4. Pengukuran *Perceived Organizational Support*

Eisenberger *et al.*, (1997) dalam Arshadi & Hayavi (2013) mengukur *perceived organizational support* menggunakan delapan item sebagai berikut:

1. Organisasi saya peduli dengan opini saya.
2. Organisasi saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya.
3. Organisasi saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai saya.
4. Bantuan tersedia dari organisasi saya ketika saya mengalami masalah.
5. Organisasi saya akan memaafkan kesalahan yang jujur pada bagian saya.
6. Jika diberikan kesempatan, organisasi saya akan mengambil keuntungan dari saya.
7. Organisasi saya menunjukkan sedikit perhatian terhadap saya.

8. Organisasi saya bersedia membantu saya jika saya membutuhkan bantuan khusus.

2.1.3 Work Engagement

1. Definisi Work Engagement

Saks (2006) mendefinisikan *work engagement* adalah konstruk yang terdiri dari komponen kognitif, emosional, dan perilaku yang terkait dengan kinerja peran individu. Menurut Schaufeli and Bakker (2004) *work engagement* adalah keadaan aktif yang terkait dengan pekerjaan yang positif yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Definisi *work engagement* lainnya menurut Kahn (1990) (dalam Kinicki dan Fugate, 2018) adalah keadaan dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya: dalam *engagement*, karyawan bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan mereka.

2. Faktor yang Mempengaruhi Work Engagement

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* menurut Saks (2006), yaitu sebagai berikut:

a. Job Characteristics

Pekerjaan yang tinggi pada karakteristik pekerjaan inti dapat memberikan ruang dan insentif bagi individu untuk membawa diri mereka lebih banyak ke dalam pekerjaannya atau lebih terlibat pada pekerjaannya.

b. *Rewards and Recognition*

Dengan memberikan reward dan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan, maka akan menimbulkan rasa berkewajiban dalam diri karyawan dalam merespon reward dan pengakuan tersebut dengan lebih melibatkan diri mereka ke dalam pekerjaannya.

c. *Perceived Organizational dan Supervisor Support*

Ketika karyawan merasakan organisasi peduli terhadap mereka dan juga kesejahteraan mereka, serta karyawan melihat orientasi atasannya terhadap mereka, maka karyawan akan merespon dengan memenuhi kewajiban mereka dengan lebih *engaged* dengan pekerjaannya.

d. *Procedural dan Distributive Justice*

Ketika karyawan memiliki persepsi keadilan yang tinggi didalam organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap adil dalam menjalankan peran mereka dengan memberikan usaha yang lebih besar melalui tingkat keterlibatan yang tinggi. Dan ketika karyawan merasakan persepsi keadilan yang rendah, maka akan menyebabkan karyawan menarik diri dan melepaskan diri dari peran mereka.

Dalam penelitian Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan terdapat dua hal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, yaitu:

a. *Job Demands*

Tuntutan kerja merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan / atau psikologis yang berkelanjutan.

b. Job Resource

Sumberdaya pekerjaan merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi pekerjaan untuk mencapai tujuan kerja, memicu pertumbuhan dan pengembangan pribadi, mengurangi tuntutan kerja dan biaya.

Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* menurut Rich (2010) , sebagai berikut:

a. Value Congruence

Pengalaman kebermanaknaan psikologis ketika individu merasa bermanfaat, berharga, dan mampu memberikan dirinya pada pekerjaannya (Kahn, 1990).

b. Perceived Organizational Support

Keadaan dimana individu merasa aman dalam konteks organisasi dapat dipercaya, aman, dapat diprediksi, dan jelas dalam hal konsekuensi perilaku sehingga mampu menginvestasikan diri sendiri tanpa takut akan konsekuensi negatif (Kahn, 1990).

c. Core Self-evaluation

Keadaan ketersediaan psikologis individu yang merasakan diri mereka siap untuk menempatkan energi fisik, kognitif, dan emosional mereka kedalam kinerja peran dan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam kinerja perannya (Kahn, 1990).

3. Dimensi *Work Engagement*

Macey dan Schneider (2008) menjelaskan terdapat tiga dimensi dalam *work engagement*:

a) *State Engagement*

State engagement terkait dengan pekerjaan dan pengaturan kerja yang baik secara berkontotasi atau eksplisit menunjukkan rasa ketekunan, kekuatan, energi, dedikasi, penyerapan, antusiasme, dan kebanggaan.

b) *Behavioral Engagement*

Behavioral engagement adalah perilaku yang mendukung efektivitas organisasi.

c) *Trait Engagement*

Trait engagement terdiri dari sejumlah atribut kepribadian yang saling terkait seperti sifat efektifitas positif, kesadaran, kepribadian proaktif, dan kepribadian autotelik.

Sedangkan dimensi *work engagement* menurut Schaufeli *et al.*, (2004), dalam Mustafa dan Kanbur (2018) adalah sebagai berikut:

a) *Vigor*

Vigor ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk bekerja keras dalam melakukan suatu pekerjaan, dan kegigihan walaupun saat menghadapi kesulitan.

b) *Dedication*

Dedication mengacu kepada sangat terlibat dalam suatu pekerjaan

dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, bangga, dan tantangan.

c) *Absorption*

Absorption ditandai dengan konsentrasi dan senang dalam melakukan suatu pekerjaan, merasa waktu berlalu cepat dan sulit melepaskan diri dalam pekerjaannya.

4. Pengukuran *Work Engagement*

Pengukuran work engagement menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* yang sudah disederhanakan menjadi 9 item dengan 3 indikator (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli *et al.* (2006) :

a. *Vigor*

1. Di tempat kerja saya merasa penuh dengan energi.
2. Dipekerjaan saya, saya merasa kuat dan penuh dengan semangat.
3. Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa senang untuk pergi bekerja

b. *Dedication*

1. Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya.
2. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.
3. Pekerjaan saya menginspirasi saya.

c. *Absorption*

1. Saya larut dalam pekerjaan saya.
2. Saya terbawa suasana saat bekerja.
3. Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.

2.1.4 *Job Performance*

1. *Definisi Job Performance*

Menurut Manzoor *et al.* (2019) definisi dari kinerja adalah tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, yang berada dibawah kendali karyawan. Motowildo dan Kell (2013) mendefinisikan *job performance* sebagai nilai total yang diharapkan diberikan kepada organisasi dari perilaku selama periode waktu yang ditentukan oleh organisasi.

Definisi lain menurut Babin dan Boles (1998) *performance* adalah tingkat produktivitas individu karyawan yang saling berhubungan pada rekan-rekannya pada beberapa perilaku dan *outcomes* yang terkait dengan pekerjaannya.

2. *Tujuan Pengukuran Job Performance*

Dessler (2017:310) menjabarkan adanya lima tujuan pengukuran kinerja, yaitu:

- a. Sebagai penentuan dalam memutuskan besarnya jumlah gaji, kenaikan jabatan, keputusan retensi.
- b. Memastikan bahwa karyawan mengerti dapat mengerti dan mencapai tujuan dari perusahaan.
- c. Membantu dalam evaluasi kekurangan sebelumnya, dan mengembangkan rencana dimasa yang akan datang.
- d. Memberikan pertimbangan perencanaan masa depan karir.

- e. Membantu *supervisor* mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan perbaikan yang dibutuhkan.

3. Dimensi *Job Performance*

Campbell (1990) dalam Motowidlo dan Kell (2013) menjabarkan delapan dimensi *job performance*:

1. Kemahiran tugas yang spesifik untuk pekerjaan: seberapa baik seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang membentuk kegiatan inti suatu pekerjaan yang membedakan dengan pekerjaan lainnya.
2. Kemahiran tugas yang tidak spesifik untuk pekerjaan: seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaan yang bukan menjadi inti suatu pekerjaan, namun dibutuhkan oleh sebagian besar atau semua pekerja dalam suatu organisasi.
3. Komunikasi tertulis dan lisan: Seberapa baik kemampuan seseorang dalam menulis atau berbicara didepan audiens dalam ukuran berapapun.
4. Mendemonstrasikan usaha: seberapa besar komitmen pada tugas pekerjaan serta seberapa gigih dan intens seseorang bekerja pada tugas pekerjaan.
5. Mempertahankan disiplin pribadi: seberapa banyak seseorang menghindari perilaku negatif seperti melanggar peraturan, tidak masuk kerja, dan penyalahgunaan alkohol.
6. Memfasilitasi kinerja tim dan rekan: seberapa baik seseorang dalam membantu, mendukung, dan mengembangkan teman dan membantu fungsi kelompok sebagai unit yang efektif.

7. *Supervision*: seberapa baik seseorang mempengaruhi bawahan melalui interaksi tatap muka.
8. Manajemen dan administrasi: seberapa baik seseorang menjalankan pekerjaan yang tidak diawasi seperti menetapkan tujuan organisasi, mengorganisir orang dan sumber daya, memantau *progress*, mengendalikan pengeluaran, dan menemukan sumber daya tambahan.

Borman dan Motowidlo (1993) dalam Motowidlo dan Kell (2013) menjelaskan terdapat dua dimensi *job performance*, yaitu *task performance* dan *contextual performance*:

1. *Task Performance*

Aktivitas yang langsung berhubungan dengan memproduksi barang atau jasa serta aktivitas yang dapat memberikan support secara tidak langsung pada kegiatan inti organisasi. Indikator-indikator pada *task performance* adalah pengetahuan kerja, mengatasi hambatan dalam menyelesaikan masalah, pemecahan masalah dengan cepat dan benar, peralatan operasi, bekerja yang aman, melindungi sumber daya yaitu dengan kepedulian.

2. *Contextual Performance*

Perilaku yang berkontribusi pada efektivitas organisasi melalui efeknya terhadap konteks kerja psikologis, sosial, dan organisasi. Indikator-indikator dalam *contextual performance* adalah mengerjakan kegiatan secara sukarela baik sesama divisi maupun berbeda divisi, mengerjakan tugas apa yang telah diberikan oleh

atasan kantor walaupun diluar jam kantor, membangun kerjasama baik dalam satu divisi ataupun beda divisi, tetap mengikuti aturan dan prosedur organisasi walaupun secara pribadi harus meninggalkan pekerjaan utama, tetap berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam Motowidlo dan Kell (2013), Borman *et al.* (2001) melakukan perbaikan pada dimensi yang dikembangkan oleh Coleman dan Borman (2000), berikut tiga dimensi hasil perbaikan tersebut:

1. *Personal Support*

Membantu orang lain dengan menawarkan dan menerima saran, bekerja sama dengan orang lain, mengajari pengetahuan dan keterampilan, memberikan dukungan emosional memberi tahu orang lain mengenai kejadian yang harus diketahui, lebih mengedepankan tujuan organisasi daripada tujuan pribadi, menunjukkan pertimbangan, kesopanan, dan kebijakan dalam berhubungan dengan orang lain, serta memotivasi dan menunjukkan kepercayaan kepada orang lain.

2. *Organizational Support*

Mewakili organisasi secara menguntungkan dengan mempertahankan dan mempromosikan organisasi, mengekspresikan kepuasan dan loyalitas terhadap organisasi walaupun sedang dalam keadaan sulit, mematuhi aturan, mendukung visi dan misi, dan menyarankan perbaikan.

3. *Conscientious Initiative*

Mengambil inisiatif untuk melakukan hal yang diperlukan guna mencapai tujuan meskipun bukan bagian dari tugas dan mencari pekerjaan produktif tambahan untuk dilakukan ketika pekerjaan sendiri telah selesai, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan diri dengan memanfaatkan peluang baik dari luar maupun dari dalam organisasi.

4. **Pengukuran *Job Performance***

Pengukuran *Job performance* dalam penelitian ini menggunakan 5 item dari Janssen dan Van (dalam Manzoor *et al.*, 2019), sebagai berikut:

1. Saya secara konsisten menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam uraian tugas saya.
2. Saya secara konsisten memenuhi persyaratan kinerja pekerjaan.
3. Saya memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan saya.
4. Saya secara konsisten memenuhi kewajiban saya untuk melakukan pekerjaan saya.
5. Saya sering gagal menjalankan tugas-tugas penting.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement*

1. Hayati *et al.* (2014)

Penelitian ini dilakukan oleh Hayati *et al.* pada perawat di 5 rumah sakit umum di provinsi Khuzestan, Iran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *transformational leadership* terhadap *work engagement* pada perawat di rumah sakit pemerintah Iran.

Dalam penelitian ini responden berjumlah 240 perawat yang terdiri dari 185 perempuan dan 55 laki-laki. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif, kemudian metode statistik inferensial dan regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *work engagement*. Dimana karyawan akan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka ketika atasan dapat meningkatkan optimisme karyawan melalui gaya kepemimpinan transformasionalnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel *transformational leadership* dan *work engagement*.

2. Ghadi *et al.* (2013)

Ghadi *et al.* (2013) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement* melalui peran mediasi *meaning in work* pada karyawan *full time* yang bekerja dibawah pengawasan supervisor di berbagai sektor di Australia. Hipotesis dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh

transformational leadership terhadap *work engagement*, menguji pengaruh *transformational leadership* terhadap persepsi *meaning in work* karyawan, menguji pengaruh persepsi *meaning in work* terhadap *work engagement* dan menguji persepsi *meaning in work* karyawan memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement*.

Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 530 karyawan *full-time* yang bekerja dibawah pengawasan *supervisor* langsung. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode *structural equation modelling* (SEM).

Dan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan menunjukkan bahwa manajer transformasi akan menciptakan karyawan lebih energik, berdedikasi, dan lebih larut dalam pekerjaannya. Dan *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap persepsi *meaning in work* yang berarti *transformational leadership* berhasil menciptakan makna dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kemudian persepsi *meaning of work* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Peran mediasi *meaning of work* karyawan mendukung pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement*.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah penggunaan variabel *transformational leadership* dan variabel *work engagement* serta alat analisis *structural equation modelling* (SEM). Perbedaan dengan

penelitian yang dilakukan adalah tidak menggunakan variabel *meaning in work*.

3. Mustafa dan Kanbur (2018)

Mustafa dan Kanbur melakukan penelitian pada guru sekolah Libya yang berada di Turki. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan antara kepemimpinan transformasional yang terdiri dari empat dimensi dan keterlibatan kerja yang terdiri dari tiga dimensi.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 128 guru. Variabel *transformational leadership* diukur menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X)* yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1985), sedangkan variabel *work engagement* diukur menggunakan *Work Engagement Scale* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Selanjutnya data yang sudah diperoleh diuji konsistensi internal cronbach alpha dan kemudian menggunakan *confirmatory factor analysis*.

Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *transformational leadership* dan *work engagement*.

4. Datche and Mukulu (2015)

Penelitian oleh Datche dan Mukulu dengan tujuan untuk menguji pengaruh dari *transformational leadership* terhadap *work engagement*

yang terdiri dari empat atribut *transformational leadership*. Terdapat empat hipotesis dalam penelitian ini yaitu *idealized influence* berpengaruh positif terhadap *engagement*, *inspirational motivation* berpengaruh positif terhadap *engagement*, *intellectual stimulation* berpengaruh positif terhadap *engagement*, dan *individualized concern* berpengaruh positif terhadap *engagement*.

Penelitian ini dilakukan dengan responden berjumlah 252 pegawai negeri sipil yang bekerja pada 18 perusahaan negara yang berada di 3 kota besar Nairobi, Mombasa, dan Kisumu di Kenya. Variabel *transformational leadership* diukur menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) oleh Bass dan Avoilo (1985) dan variabel *work engagement* diukur menggunakan tiga komponen dari Hegers (2007). Kuesioner yang telah didapat kemudian di analisis menggunakan SPSS.

Dan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Dimana *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized concern* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. hal ini menunjukkan peningkatan setiap atribut kepemimpinan transformasional manajer akan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah penggunaan variabel *transformational leadership* dan variabel *work engagement*. perbedaannya adalah tidak menggunakan alat analisis SPSS.

5. Arfat *et al.*, (2017)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari *transformational leadership* dan *transactional leadership* terhadap *work engagement* yang dimoderasi oleh *bureautic culture* dan *supportive culture*. Penelitian ini dilakukan pada 6 bank sektor publik dan swasta di Pakistan dengan menggunakan 700 kuesioer yang terdiri dari 350 karyawan bank swasta dan 350 karyawan bank publik yang diambil menggunakan teknik *random sampling*.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *work engagement* pada bank sektor publik, dan *supportive culture* menguatkan pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *work engagement* pada bank sektor swasta dan budaya birokrasi memoderasi hubungan positif *transactional leadership* terhadap *work engagement* pada bank sektor publik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *transformational leadership* dan *work engagement*. perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel *supportive culture* dan budaya birokrasi.

6. Lai *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Lai *et al.* memiliki tujuan untuk melihat pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 507 perawat dari dua rumah sakit yang berada di Taiwan, dengan kuesioner yang dibagikan dalam tiga gelombang. Gelombang

pertama, perawat menilai kepemimpinan transformasional dari pemimpinnya dan informasi demografis mereka. Pada gelombang kedua, perawat diminta untuk menilai keterlibatan kerja. Dan gelombang ketiga, kinerja pekerjaan perawat dinilai oleh atasan mereka.

Dari kuesioner yang diperoleh, kemudian diuji menggunakan *multilevel path analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*, dan *work engagement* memediasi pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *job performance*, yang berarti pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja pekerjaan bawahannya karena pemimpin mendorong keterlibatan karyawan dan memungkinkan karyawan bekerja lebih dari yang diharapkan organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *transformational leadership*, *work engagement*, dan *job performance*.

Tabel 2.1 Hubungan *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement*

No.	Judul Peneliti/Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Hayati <i>et al.</i> (2014) “ <i>The Relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospital nurses: a survey study</i> ” Hayati <i>et al.</i> Springerplus 2014, 3:25 Responden: 240 perawat dari 5 rumah sakit di Khuzestan, Iran.	<i>Transformational Leadership</i> (Bass dan Avolio, 1997) dan <i>Work Engagement</i> (Schaufeli <i>et al.</i> , 2002)	Penelitian ini membuktikan pengaruh positif <i>transformational leadership</i> terhadap <i>work engagement</i> .
2.	Ghadi <i>et al.</i> (2013) “ <i>Transformational Leadership and Work Engagement The Mediating Effect of Meaning in Work</i> ”	<i>Transformational Leadership</i> (Carless <i>et al.</i> , 2000) , <i>Work Engagement</i> (Bakker,	Penelitian ini membuktikan bahwa <i>transformational leadership</i> mempengaruhi <i>work engagement</i> bawahannya. Dan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
	<p>Leadership & Organizational Development Journal Vol. 34 No. 6, 2013 pp. 532-550</p> <p>Alat Analisis: SEM with AMOS</p> <p>Responden: 530 karyawan full-time pada beberapa sektor di Australia.</p>	<p>2006) dan <i>Meaning in Work</i> (May <i>et al.</i>, 2004)</p>	<p>hubungan antara <i>transformational leadership</i> terhadap <i>work engagement</i> dimediasi oleh <i>meaning in work</i>.</p>
3.	<p>Mustafa <i>et al.</i> (2018)</p> <p><i>“Exploring The Relationship between perceived Transformational Leadership Behavior and Work Engagement in Libyan School Turkey”</i></p> <p>International Journal of Social Science and Humanities Research Vol. 6, Issues 4, pp. 1492-1500, Month: October – December 2018.</p> <p>Alat Analisis:</p> <p>Responden: 128 guru sekolah Libya di Turki.</p>	<p><i>Transformational Leadership</i> (Bass & Avolio, 1995) dan <i>Work Engagement</i> (Schaufeli & Bakker, 2003)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya bahwa <i>transformational leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>.</p>
4.	<p>Datche & Makulu (2015)</p> <p><i>“The Effect of Transformational Leadership on Employee Engagement: A Survey of Civil Service in Kenya”</i></p> <p>Issues in Business Management and Economics Vol. 3, pp. 9-16, January 2015.</p> <p>Alat Analisis: SPSS versi 22</p> <p>Responden: 252 PNS yang bekerja pada 18 perusahaan negara di 3 kota besar Kenya.</p>	<p><i>Transformational Leadership</i> (Bass & Avolio, 1995) dan <i>Work Engagement</i> (Hegers, 2007)</p>	<p>Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif <i>transformational leadership</i> terhadap <i>work engagement</i>.</p>
5.	<p>Arfat <i>et al.</i> (2017)</p> <p><i>“The Role of Leadership in Work Engagement The Moderating Role of A Bureaucratic and Supportive Culture”</i></p> <p>Pakistan Business Review Oct 2017 pp. 688-705.</p> <p>Responden: 700 karyawan bank sektor publik dan swasta.</p>	<p><i>Leadership Style</i> (Bass & Avolio, 1995), <i>Bureaucratic Culture</i> (Zhong, 2002), <i>Supportive Culture</i> (Wallach, 1983) dan <i>Work Engagement</i> (Saks, 2006)</p>	<p>Dari penelitian ini didapat adanya pengaruh positif <i>transformational leadership</i> terhadap <i>work engagement</i> pada bank swasta, pengaruh positif <i>transactional leadership</i> terhadap <i>work engagement</i> pada bank sektor publik dan <i>bureaucratic culture</i> memoderasi pengaruh positif <i>transactional leadership</i> terhadap</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
			<i>work engagement</i> pada bank publik, sedangkan <i>supportive culture</i> memoderasi pengaruh positif <i>transformational leadership</i> terhadap <i>work engagement</i> pada bank swasta.
6.	Lai <i>et al.</i> (2020) “ <i>Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement</i> ” SAGE Open, January-March 2020, 1-11. Alat Analisis: Responden: 507 Perawat rumah sakit	<i>Transformational Leadership</i> (Podsakoff <i>et al.</i> , 1990), <i>Work Engagement</i> (Rich <i>et al.</i> , 2010), <i>Task Performance</i> (Fahren <i>et al.</i> , 1991), dan <i>Helping Behavior</i> (Van Dyne dan LePine, 1998)	Penelitian ini menghasilkan pengaruh positif <i>transformational leadership</i> signifikan terhadap <i>work engagement</i> , <i>work engagement</i> signifikan terhadap <i>task performance</i> , <i>work engagement</i> signifikan terhadap <i>helping behavior</i> , <i>work engagement</i> signifikan dalam memediasi <i>transformational leadership</i> terhadap <i>task performance</i> , dan <i>work engagement</i> signifikan dalam memediasi <i>transformational leadership</i> terhadap <i>helping behavior</i> .

2.2.2 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*

1. Abed *et al.*, (2016)

Penelitian oleh Abed dan Elewa pada tahun 2016 bertujuan untuk menilai hubungan dari *perceived organizational support*, *work engagement*, dan *organizational citizenship behavior* pada staff perawat di rumah sakit yang berbeda. Penelitian ini dilakukan pada universitas, asuransi kesehatan dan rumah sakit swasta yang berada di Mesir.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 257 perawat yang terdiri dari 139 wanita dan 118 laki-laki. Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 21. Dari penelitian ini menghasilkan

hubungan yang sangat signifikan dari *perceived organizational support* dengan *work engagement*, *perceived organizational support* dengan *work engagement*, dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior*, dan tingkat persentase tertinggi adalah keterlibatan kerja perawat yang diikuti oleh OCB dan *perceived organizational support*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *work engagement*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah responden dan tidak menggunakan OCB.

2. Köse (2016)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keterlibatan kerja, *perceived organizational support*, dan *organizational climate*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 433 guru dari 23 institusi yang berada di distrik Dulkadiroglu dan Onikisubat provinsi Kahramanmaras, Turkey.

Data yang sudah diperoleh kemudian diuji menggunakan analisis *structural equation modeling*. Hasil dari penelitian ini menghasilkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *work engagement* dengan *perceived organizational support*, *work engagement* dengan *organizational climate*, juga hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational climate*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *work engagement*, serta menggunakan analisis *structural equation modeling*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada responden dan tidak menggunakan variabel *organizational climate*.

3. Nasurdin *et al.*(2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Nasurdin, Ling, dan Khan (2018) bertujuan untuk menguji efek diferensial dari tiga bentuk dukungan sosial (*peer support*, *supervisor support*, dan *organizational support*) terhadap *job performance* dan peran mediasi *work engagement*.

Terdapat sepuluh hipotesis dalam penelitian ini dimana salah satu hipotesis dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* berkaitan positif terhadap *work engagement*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 639 staff perawat dari 9 rumah sakit swasta yang berada di Malaysia. Data yang didapat kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkaitan positif dari terhadap *work engagement*. Tingkat POS yang tinggi menandakan organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawannya dan cenderung mengurangi komplikasi pekerjaan yang tidak diperlukan sehingga dapat mengurangi stres kerja yang pada akhirnya akan memungkinkan bagi para pekerja dalam mencapai tujuan kerja mereka secara efektif. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan alat analisis *partial least square* dan variabel *perceived organizational support*, *work engagement* dan *job performance*. Perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel *peer support* dan *supervisory support*.

4. Karatepe & Aga (2016)

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Aga untuk menguji pengaruh dari *organization mission fulfillment* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan bank.

Responden dari penelitian berjumlah 214 karyawan bank di Cyprus Utara. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Dari penelitian ini menghasilkan pengaruh positif *organization mission fulfillment* terhadap *work engagement*, kemudian pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, pengaruh positif *work engagement* terhadap *job performance*, dan peran dari *work engagement* yang memediasi pengaruh *organization mission fulfillment* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *perceived organizational support*, *work engagement*, dan *job performance* serta analisis *structural equation modeling*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah responden dalam penelitian ini bukan pegawai bank dan tidak menggunakan variabel *organization mission fulfillment*.

Tabel 2.2 Hubungan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
1.	<p>Abed <i>et al.</i> (2016)</p> <p><i>“The Relationship between Organizational Support, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior as Perceived by Staff Nurses at Different Hospital”</i></p> <p>IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS) e-ISSN: 2320 - 1959.p-ISSN: 2320-1940 volume 5, Issue4 Ver. V (Jul. – Aug. 2016), PP 113-123.</p> <p>Alat Analisis: SPSS version 21.</p> <p>Responden: 257 responden dari rumah sakit, asuransi kesehatan dan universitas yang berada di Mesir.</p>	<p><i>Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>), <i>Work Engagement</i> (Schaufeli <i>et al.</i>) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Fox and Spector).</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh antara <i>organizational support</i>, <i>work engagement</i> dan <i>organizational citizenship behavior</i> yang positif dan signifikan.</p>
2.	<p>Köse (2016)</p> <p><i>“The Relationship Between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate”</i></p> <p>Journal of Education Practice</p> <p>ISSN 2222-1735(paper) ISSN 2222-288X (Online)</p> <p>Vol. 7, No. 27, 2016.</p> <p>Alat Analisis: Structural Equation Modeling(SEM)</p> <p>Responden: 433 guru dari 23 institusi.</p>	<p><i>Work Engagement</i> (Scaufeli, 2001), <i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1992), dan <i>Organizational Climate</i> (Hoy and Tarter,1997).</p>	<p>Dari penelitian ini menghasilkan adanya hubungan yang signifikan antara <i>perceived organizational support</i>, <i>work engagement</i>, dan <i>organizational climate</i>.</p>
3.	<p>Nasurdin <i>et al.</i>(2018)</p> <p><i>“Linking Social Support, Work Engagement and job performance in Nursing”</i></p> <p>International Journal of Business and</p>	<p><i>Perceived Organizational Support</i>, <i>Perceived Supervisory Support</i>, <i>Perceived Peer Support</i>(Rhoades <i>et</i></p>	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif <i>perceived peer support</i> terhadap <i>job performance</i>. Dan <i>perceived organzational support</i>, <i>perceived supervisory</i></p>

Lanjutan Tabel 2.2

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
	Society, Vol. 10 No. 2, 2018,363-386	<i>al.</i> ,2001), <i>Work Engagement</i> (Schaufeli	<i>support</i> dan <i>perceived peer support</i> yang berpengaruh positif
	<p>Alat Analisis: Partial Least Square(PLS)</p> <p>Responden: 639 staf perawat rumah sakit swasta yang berada di Malaysia.</p>	<i>et al.</i> ,2006) dan <i>Job Performance</i> (Williams and Anderson,1991).	<p>terhadap <i>work engagement</i>. Selain itu ada juga pengaruh positif <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>job performance</i> yang dimediasi <i>work engagement</i>, pengaruh positif <i>perceived supervisory support</i> terhadap <i>job performance</i> yang dimediasi <i>work engagement</i> dan pengaruh positif <i>perceived peer support</i> terhadap <i>job performance</i> yang dimediasi <i>work engagement</i>. Namun, dalam penelitian ini <i>perceived organizational support</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> dan <i>perceived supervisory support</i> juga tidak berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>.</p>
4.	<p>Karatepe & Aga (2016)</p> <p><i>“The Effect of Organization Mission Fulfillment and Perceived Organizational Support on job performance The Mediating Role of Work Engagement”</i></p> <p>International Journal of Bank Marketing Vol 34 no. 3, 2016 pp 368-387.</p> <p>Alat Analisis: LISREL 8.3</p> <p>Responden: 214 karyawan bank</p>	<p><i>Organizational Mission Fulfillment</i> (Suh <i>et al.</i>, 2011), <i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986), <i>Work Engagement</i> (Schaufeli <i>et al.</i>, 2006) dan <i>Job Performance</i> (Babin dan Boles, 1998)</p>	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah <i>organization mission fulfillment</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>, <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>, <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>, dan <i>work engagement</i> memediasi penuh pengaruh <i>organization mission fulfillment</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>job performance</i>.</p>

2.2.3 Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Performance*

1. Nasurdin *et al.* (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Nasurdin, Ling, dan Khan (2018) bertujuan untuk menguji efek diferensial dari tiga bentuk dukungan sosial (*peer support*, *supervisor support*, dan *organizational support*) terhadap *job performance* dan peran mediasi *work engagement*.

Terdapat sepuluh hipotesis dalam penelitian ini dimana salah satu hipotesis dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* berkaitan positif terhadap *work engagement*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 639 staff perawat dari 9 rumah sakit swasta yang berada di Malaysia. Data yang didapat kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif pada *job performance*. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan alat analisis *partial least square* dan variabel *perceived organizational support*, *work engagement* dan *job performance*. Perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel *peer support* dan *supervisory support*.

2. Lai *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Lai *et al.* memiliki tujuan untuk melihat pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 507 perawat dari dua rumah sakit yang berada di Taiwan, dengan kuesioner yang dibagikan dalam tiga gelombang.

Gelombang pertama, perawat menilai kepemimpinan transformasional dari pemimpinnya dan informasi demografis mereka. Pada gelombang kedua, perawat diminta untuk menilai keterlibatan kerja. Dan gelombang ketiga, kinerja pekerjaan perawat dinilai oleh atasan mereka.

Dari kuesioner yang diperoleh, kemudian diuji menggunakan *multilevel path analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*, dan *work engagement* memediasi pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *job performance*, yang berarti pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja pekerjaan bawahannya karena pemimpin mendorong keterlibatan karyawan dan memungkinkan karyawan bekerja lebih dari yang diharapkan organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *transformational leadership*, *work engagement*, dan *job performance*.

3. Karatepe & Aga (2016)

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Aga untuk menguji pengaruh dari *organization mission fulfillment* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan bank.

Responden dari penelitian berjumlah 214 karyawan bank di Cyprus Utara. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan

structural equation modeling (SEM). Dari penelitian ini menghasilkan pengaruh positif *organization mission fulfillment* terhadap *work engagement*, kemudian pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, pengaruh positif *work engagement* terhadap *job performance*, dan peran dari *work engagement* yang memediasi pengaruh *organization mission fulfillment* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *perceived organizational support*, *work engagement*, dan *job performance* serta analisis *structural equation modeling*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah responden dalam penelitian ini bukan pegawai bank dan tidak menggunakan variabel *organization mission fulfillment*.

Tabel 2.3 Hubungan Work Engagement terhadap Job Performance

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Nasurdin <i>et al.</i> (2018) <i>“Linking Social Support, Work Engagement and job performance in Nursing”</i> International Journal of Business and Society, Vol. 10 No. 2, 2018,363-386 Alat Analisis: Partial Least Square(PLS) Responden: 639 staf perawat rumah sakit swasta yang berada di Malaysia.	<i>Perceived Organizational Support, Perceived Supervisory Support, Perceived Peer Support</i> (Rhoades <i>et al.</i> ,2001), <i>Work Engagement</i> (Schaufeli <i>et al.</i> ,2006) dan <i>Job Performance</i> (Williams and Anderson,1991).	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif <i>perceived peer support</i> terhadap <i>job performance</i> . Dan <i>perceived organizational support, perceived supervisory support</i> dan <i>perceived peer support</i> yang berpengaruh positif terhadap <i>work</i>

Lanjutan Tabel 2.3

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
			<p><i>engagement</i>. Selain itu ada juga pengaruh positif <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>job performance</i> yang dimediasi <i>work engagement</i>, pengaruh positif <i>perceived supervisory support</i> terhadap <i>job performance</i> yang dimediasi <i>work engagement</i> dan pengaruh positif <i>perceived peer support</i> terhadap <i>job performance</i> yang dimediasi <i>work engagement</i>. Namun, dalam penelitian ini <i>perceived organizational support</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> dan <i>perceived supervisory support</i> juga tidak berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>.</p>
2.	<p>Lai <i>et al</i> (2020)</p> <p>“<i>Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement</i>”</p> <p>SAGE Open, January-March 2020, 1-11.</p> <p>Alat Analisis:</p> <p>Responden: 507 Perawat rumah sakit</p>	<p><i>Transformational Leadership</i> (Podsakoff <i>et al.</i>, 1990), <i>Work Engagement</i> (Rich <i>et al.</i>, 2010), <i>Task Performance</i> (Fahren <i>et al.</i>, 1991), dan <i>Helping Behavior</i> (Van Dyne dan LePine, 1998)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan pengaruh positif <i>transformational leadership</i> signifikan terhadap <i>work engagement</i>, <i>work engagement</i> signifikan terhadap <i>task performance</i>, <i>work</i></p>

Lanjutan Tabel 2.3

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
			<p><i>engagement</i> signifikan terhadap <i>helping behavior</i>, <i>work engagement</i> signifikan dalam memediasi <i>transformational leadership</i> terhadap <i>task performance</i>, dan <i>work engagement</i> signifikan dalam memediasi <i>transformational leadership</i> terhadap <i>helping behavior</i>.</p>
3.	<p>Karatepe & Aga (2016)</p> <p><i>“The Effect of Organization Mission Fulfillment and Perceived Organizational Support on job performance The Mediating Role of Work Engagement”</i></p> <p>International Journal of Bank Marketing Vol 34 no. 3, 2016 pp 368-387.</p> <p>Alat Analisis: LISREL 8.3</p> <p>Responden: 214 karyawan bank</p>	<p><i>Organizational Mission Fulfillment</i> (Suh <i>et al.</i>, 2011), <i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986), <i>Work Engagement</i> (Schaufeli <i>et al.</i>, 2006) dan <i>Job Performance</i> (Babin dan Boles, 1998)</p>	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah <i>organization mission fulfillment</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>, <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>, <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>, dan <i>work engagement</i> memediasi penuh pengaruh <i>organization mission fulfillment</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>job performance</i>.</p>

2.2.4 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance*

1. Chandrasekara (2019)

Chandrasekara melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *transformational leadership* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan karyawan perusahaan manufaktur di Sri Lanka. Jumlah responden dalam penelitian ini sebesar 70 orang karyawan perusahaan manufaktur, yang terdiri dari 40 responden laki-laki dan 30 responden perempuan.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dari *transformational leadership* terhadap *job satisfaction* dan pengaruh positif dari *transformational leadership* terhadap *job performance*, dan menunjukkan bahwa kualitas *transformational leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan *job performance*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *transformational leadership* dan *job performance*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah tidak menggunakan variabel *job satisfaction*.

2. Lu & Lin (2014)

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh *perceived culture difference* dan kepemimpinan transformasional direktur manajemen asing terhadap kinerja pekerjaan karyawan di perusahaan pengiriman kontainer. Dimana salah satu dari hipotesis dalam

penelitian ini adalah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan lokal dari 4 perusahaan pelayaran kontainer asing yang mengoperasikan bisnisnya dalam bentuk kantor cabang di Taiwan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 212 kuesioner. Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan alat analisis SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerjaan.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan *job performance*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan terletak pada responden dan tidak menggunakan variabel *perceived culture difference*.

3. Manzoor *et al.* (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Manzoor *et al.* pada karyawan yang bekerja pada usaha kecil dan menengah di Pakistan. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dampak *transformational leadership* pada *job performance* dan menguji efek mediasi *corporate social responsibility*. Terdapat beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengaruh dari *transformational leadership* terhadap *job performance*, *transformational leadership* terhadap *corporate social responsibility*, *corporate social responsibility* terhadap *job performance*, dan peran *corporate social responsibility* dalam memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance*.

Sebanyak 130 digunakan dalam penelitian ini, yang kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *transformational leadership* berhubungan positif dan signifikan terhadap *job performance*, juga hubungan positif *transformational leadership* terhadap *corporate social responsibility*, hubungan positif *corporate social responsibility* terhadap *job performance* dan *corporate social responsibility* memiliki pengaruh mediasi positif dalam pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja pekerjaan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah tidak menggunakan variabel *corporate social responsibility*.

Tabel 2.4 Hubungan *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance*

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	<p>Chandrasekara (2019)</p> <p><i>“The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Job Satisfaction and Job Performance: A Case of Apparel Manufacturing Industry in Sri Lanka”</i></p> <p>International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom ISSN 2348 0386 Vol. VII, Issue 7, July 2019.</p> <p>Alat Analisis: SPSS 20</p> <p>Responden: 70 karyawan dari perusahaan manufaktur di Sri Lanka</p>	<p><i>Transformational Leadership</i> (Bass & Avolio, 1995), <i>Job Satisfaction</i> (Porter & Lawler, 1968) dan <i>Job Performance</i> (Borman & Motowildo, 1993)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan bahwa <i>transformational leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>, <i>transformational leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> dan ada timbal balik yang positif antara <i>job satisfaction</i> dan <i>job performance</i>.</p>

Lanjutan Tabel 2.4

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
2.	<p>Lu & Lin (2014)</p> <p><i>“The Effect Perceived Culture Difference and Transformational Leadership On Job Performance in The Container Shipping Industry”</i></p> <p>Journal of Marine Science and Technology, Vol. 22, No. 4, pp. 463-475(2014)</p> <p>Alat Analisis: SPSS 17</p> <p>Responden: 212 karyawan dari 4 perusahaan pelayaran kontainer asing di Taiwan.</p>	<p><i>Transformational Leadership</i> (Bass, 1985), <i>Perceived Culture Difference</i> (Hofstede, 1983) dan <i>Job Performance</i> (Porter & Lawler, 1968)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan bahwa <i>perceived difference culture</i> dan <i>respect to collectivism</i> berhubungan positif terhadap <i>job performance</i>, <i>transformational leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>, <i>transformational leadership</i> memoderasi hubungan positif <i>uncertainty avoidance</i> terhadap <i>job performance</i> dan juga memoderasi hubungan positif <i>collectivism</i> dan <i>job performance</i>.</p>
3.	<p>Manzoor <i>et al.</i> (2019)</p> <p><i>“The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs”</i></p> <p>Sustainability 11(2): 436, January 2019</p> <p>Alat Analisis: SPSS 22</p> <p>Responden: 130 karyawan UMKM di Pakistan.</p>	<p><i>Transformational Leadership</i> (Wang, 2011), <i>Corporate Social Responsibility</i> (Iqbal, 2018) dan <i>Job Performance</i> (Jansen dan Van, 2004)</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan <i>transformational leadership</i> berhubungan positif terhadap <i>job performance</i>, hubungan positif <i>transformational leadership</i> pada CSR, hubungan positif CSR pada <i>job performance</i>, dan peran CSR dalam memediasi pengaruh <i>transformational leadership</i> pada <i>job performance</i>.</p>

2.2.5 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance*

1. Arshadi & Hayavi (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Hayavi bertujuan untuk melihat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *affective commitment* dan *job performance* dengan mediasi *organization based self esteem*. Terdapat tujuh hipotesis dalam penelitian ini dimana salah satunya adalah *perceived organizational*

support berpengaruh positif pada *job performance* yang sesuai dengan salah satu hipotesis dalam penelitian ini.

Responden dalam penelitian ini sebesar 318 karyawan dari National Iranian Drilling Company, Iran, yang dipilih dengan metode *random sampling*. Perceived organizational support diukur menggunakan skala 8 item yang dikembangkan oleh Eisenberger *et al.*, (1997), untuk OBSE menggunakan pengukuran 10 item yang dikembangkan oleh Pierce (1998), kemudian komitmen afektif diukur menggunakan skala 8 item dari Allen dan Meyer (1990) dan *job performance* menggunakan pengukuran dari Paterson (1922). Selanjutnya data yang sudah diperoleh dianalisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan *perceived organizational support* berhubungan signifikan pada OBSE, kemudian *perceived organizational support* berpengaruh positif pada *job performance*, selain itu *perceived organizational support* juga berpengaruh positif pada komitmen afektif, dan OBSE secara signifikan memediasi pengaruh *perceived organizational support* pada *job performance* dan komitmen afektif. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *job performance*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah tidak menggunakan variabel *organization based self esteem* dan komitmen afektif.

2. Joorsara *et al.* (2015)

Joorsara *et al.* melakukan penelitian pada Iran Khodro Dissel Company. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pekerjaan karyawan dan peran mediasi dari *perceived organizational support*. Terdapat tujuh hipotesis dalam penelitian ini, dimana salah satunya adalah terdapat hubungan signifikan antara *perceived organizational support* dan *job performance*.

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 216 karyawan yang dipilih dengan teknik random sampling, kemudian data yang sudah diperoleh dianalisis menggunakan SPSS 19. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* dan menunjukkan jika *perceived organizational support* meningkatkan kinerja dan partisipasi karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kinerja pekerjaan.

3. Karatepe & Aga (2016)

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Aga untuk menguji pengaruh dari *organization mission fulfillment* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan bank.

Responden dari penelitian berjumlah 214 karyawan bank di Cyprus Utara. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan

structural equation modeling (SEM). Dari penelitian ini menghasilkan pengaruh positif *organization mission fulfillment* terhadap *work engagement*, kemudian pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, pengaruh positif *work engagement* terhadap *job performance*, dan peran dari *work engagement* yang memediasi pengaruh *organization mission fulfillment* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *perceived organizational support*, *work engagement*, dan *job performance* serta analisis *structural equation modeling*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah responden dalam penelitian ini bukan pegawai bank dan tidak menggunakan variabel *organization mission fulfillment*.

Tabel 2.5 Hubungan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance*

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Arshadi & Hayavi (2013) “ <i>The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE</i> ” Procedia – Social and Behavioral Science 84 (2013) 739-743. Alat Analisis: Structural Equation Modeling (SEM).	<i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i> , 1997), <i>Organization Based Self Esteem</i> (Pierce <i>et al.</i> , 1989), <i>Affective Commitment</i> (Allen and Meyer, 1990) dan <i>Job Performance</i> (Paterson,1992).	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dari <i>perceived organizational support</i> terhadap OBSE, <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>affective commitment</i> dan <i>job performance</i> , OBSE terhadap <i>affective commitment</i> dan <i>job</i>

Lanjutan Tabel 2.5

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
	<p>Responden: 318 karyawan dari National Iranian Drilling Company, Iran.</p>		<p><i>performance</i>, serta pengaruh signifikan dari <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>affective commitment</i> dan <i>job performance</i> yang dimediasi OBSE.</p>
2.	<p>Joorsara <i>et al.</i> (2015) <i>“The Relationship among Leadership Style, Perceived Organizational Support, and Employee Job Performance in Iran Khodro Dissel Company”</i> Science Journal, Vol. 36, No: 6 Special Issue (2015). Alat Analisis: SPSS Responden: 216 karyawan dari Iran Khodro Dissel Company.</p>	<p><i>Leadership Style</i> (Bass and Olive, 1994), <i>Perceived Organizational Support</i> (LaMastro, 1999), dan <i>Job Performance</i> (Paterson, 1998).</p>	<p>Dari penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan dari <i>leadership style</i> terhadap <i>job performance</i>, begitu juga <i>perceived organizational support</i> yang memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>job performance</i> dan <i>perceived organizational support</i> yang memoderasi hubungan <i>leadership style</i> terhadap <i>job performance</i>. Selain itu, penelitian ini juga menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan dari <i>transformational leadership style</i> terhadap <i>job performance</i>, <i>transactional leadership style</i> terhadap <i>job performance</i>, <i>transformational leadership style</i> terhadap <i>perceived organizational support</i> dan <i>transactional leadership style</i> terhadap <i>perceived organizational support</i>.</p>
3.	<p>Karatepe & Aga (2016) <i>“The Effect of Organization Mission Fulfillment and Perceived Organizational Support on job performance The Mediating Role of</i></p>	<p><i>Organizational Mission Fulfillment</i> (Suh <i>et al.</i>, 2011), <i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986), <i>Work</i></p>	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah <i>organization mission fulfillment</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>, <i>perceived</i></p>

Lanjutan Tabel 2.5

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
	<p><i>Work Engagement</i>”</p> <p>International Journal of Bank Marketing Vol 34 no. 3, 2016 pp 368-387.</p> <p>Alat Analisis: LISREL 8.3</p> <p>Responden: 214 karyawan bank</p>	<p><i>Engagement</i> (Schaufeli <i>et al.</i>, 2006) dan <i>Job Performance</i> (Babin dan Boles, 1998)</p>	<p><i>organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>, <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>, dan <i>work engagement</i> memediasi penuh pengaruh <i>organization mission fulfillment</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>job performance</i>.</p>

2.2.6 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*

1. Lai *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Lai *et al.* memiliki tujuan untuk melihat pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 507 perawat dari dua rumah sakit yang berada di Taiwan, dengan kuesioner yang dibagikan dalam tiga gelombang. Gelombang pertama, perawat menilai kepemimpinan transformasional dari pemimpinnya dan informasi demografis mereka. Pada gelombang kedua, perawat diminta untuk menilai keterlibatan kerja. Dan gelombang ketiga, kinerja pekerjaan perawat dinilai oleh atasan mereka.

Dari kuesioner yang diperoleh, kemudian diuji menggunakan *multilevel path analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah

transformational leadership berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*, dan *work engagement* memediasi pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *job performance*, yang berarti pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja pekerjaan bawahannya karena pemimpin mendorong keterlibatan karyawan dan memungkinkan karyawan bekerja lebih dari yang diharapkan organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *transformational leadership*, *work engagement*, dan *job performance*.

2. Buil *et al.* (2018)

Buil *et al.* melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan garis depan, serta peran mediasi *organizational identification* dan *work engagement* dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan *organization-directed citizenship behavior*. Selain itu, penelitian ini juga menguji peran moderasi pengaruh *transformational leadership* pada *organizational identification* dan *work engagement*.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebesar 323 karyawan dari 323 hotel bintang tiga, empat, dan lima yang merupakan bagian dari 12 jaringan hotel besar di Spanyol, dimana pada setiap hotel hanya dipilih satu karyawan *front-desk* untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Partial Least Square (PLS) digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data yang diperoleh.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional memprediksi kinerja pekerjaan dan peran *work engagement* yang memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja pekerjaan. *Organizational identification* tidak memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan *job performance*, kecuali mengarah pada *work engagement*. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional tidak terkait langsung pada OCBO, namun secara tidak langsung melalui mediasi *work engagement* dan *organizational identification*.

3. Al-Amin (2017)

AL-Amin melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menguji efek mediasi keterlibatan karyawan dalam pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan. Terdapat empat hipotesis dalam penelitian ini yaitu *transformational leadership* berhubungan positif pada kinerja karyawan, *transformational leadership* berhubungan positif pada keterikatan karyawan, keterikatan karyawan secara positif terkait dengan kinerja karyawan, dan keterikatan karyawan memediasi hubungan *transformational leadership* dan kinerja karyawan.

Responden dalam penelitian ini sebesar 200 karyawan dari berbagai UKM yang berada di Bangladesh. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *multiple regression analysis*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Dan keterlibatan kerja memediasi hubungan *transformational leadership* dengan kinerja karyawan. Hal ini menandakan jika atasan berperilaku dengan cara yang mendukung dan mengembangkan pengikutnya maka pengikutnya akan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dan pada akhirnya akan mendorong kinerja positif mereka.

Tabel 2.6 Hubungan Transformational Leadership terhadap Job Performance Dimediasi Work Engagement

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Lai <i>et al</i> (2020) “ <i>Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement</i> ” SAGE Open, January-March 2020, 1-11. Responden: 507 Perawat rumah sakit	<i>Transformational Leadership</i> (Podsakoff <i>et al.</i> , 1990), <i>Work Engagement</i> (Rich <i>et al.</i> , 2010), <i>Task Performance</i> (Fahren <i>et al.</i> , 1991), dan <i>Helping Behavior</i> (Van Dyne dan LePine, 1998)	Penelitian ini menghasilkan pengaruh positif <i>transformational leadership</i> signifikan terhadap <i>work engagement</i> , <i>work engagement</i> signifikan terhadap <i>task performance</i> , <i>work engagement</i> signifikan terhadap <i>helping behavior</i> , <i>work engagement</i> signifikan dalam memediasi <i>transformational leadership</i> terhadap <i>task performance</i> , dan <i>work engagement</i> signifikan dalam memediasi <i>transformational leadership</i> terhadap <i>helping behavior</i> .
2.	Buil <i>et al</i> (2018) “ <i>Transformational Leadership and</i>	<i>Transformational Leadership</i> (Careless <i>et al.</i> , 2000), <i>Job</i>	Hasil dari penelitian ini adalah <i>transformational</i>

Lanjutan Tabel 2.6

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	<p><i>Employee Performance: The Role Identification, Engagement, and Proactive Personality</i></p> <p>International Journal of Hospitality Management (2018)</p> <p>Alat Analisis: PLS</p> <p>Responden: 323 karyawan front desk hotel dari 323 hotel di Spanyol</p>	<p><i>Performance</i> (Karatepe, 2013), <i>Work Engagement</i> (Schaufeli et al., 2006), <i>Organizational Identification</i> (Smidts et al., 2001), OCBO (Lee dan Allen, 2002; Saks, 2006; dan Karatepe, 2013) <i>Proactive Personality</i> (Bateman dan Crant, 1993)</p>	<p><i>leadership</i> berhubungan positif dengan <i>job performance</i>, <i>transformational leadership</i> tidak memiliki hubungan positif dengan OCBO, <i>organizational identification</i> tidak memediasi pengaruh <i>transformational leadership</i> pada <i>job performance</i>, namun <i>organizational identification</i> memediasi pengaruh <i>transformational leadership</i> pada OCBO, <i>work engagement</i> memediasi pengaruh <i>transformational leadership</i> pada <i>job performance</i> dan pengaruh <i>transformational leadership</i> pada OCBO, <i>proactive personality</i> memoderasi pengaruh <i>transformational leadership</i> pada <i>organizational identification</i> dan <i>work engagement</i></p>
3.	<p>Al-Amin (2017)</p> <p><i>“Transformational Leadership and Employee Performance Mediating Effect of Employee Engagement”</i></p> <p>North South Business Review, Volume 7, Number 2, June 2017, ISSN 1991-4938</p> <p>Responden: 200 karyawan UKM di Bangladesh.</p>	<p><i>Transformational Leadership</i> (Ghafoor et al., 2011), <i>Employee Engagement</i> (Saks, 2006), <i>Employee Performance</i> (Ghafoor et al., 2011)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah <i>transformational leadership</i> berhubungan positif dengan <i>employee performance</i>, <i>transformational leadership</i> berhubungan positif dengan <i>employee engagement</i>, <i>employee</i></p>

Lanjutan Tabel 2.6

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			<i>engagement</i> berhubungan positif dengan <i>employee performance</i> , dan <i>employee engagement</i> memediasi hubungan <i>transformational leadership</i> dengan <i>employee performance</i> .

2.2.7 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*

1. Karatepe & Aga (2016)

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Aga untuk menguji pengaruh dari *organization mission fulfillment* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work engagement* pada karyawan bank.

Responden dari penelitian berjumlah 214 karyawan bank di Cyprus Utara. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Dari penelitian ini menghasilkan pengaruh positif *organization mission fulfillment* terhadap *work engagement*, kemudian pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, pengaruh positif *work engagement* terhadap *job performance*, dan peran dari *work engagement* yang memediasi pengaruh *organization mission fulfillment* dan *perceived organizational support* terhadap *job performance*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *perceived organizational support*, *work*

engagement, dan *job performance* serta analisis *structural equation modeling*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah responden dalam penelitian ini bukan pegawai bank dan tidak menggunakan variabel *organization mission fulfillment*.

2. Nasurdin et al.(2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Nasurdin, Ling, dan Khan (2018) bertujuan untuk menguji efek diferensial dari tiga bentuk dukungan sosial (*peer support*, *supervisor support*, dan *organizational support*) terhadap *job performance* dan peran mediasi *work engagement*.

Terdapat sepuluh hipotesis dalam penelitian ini dimana salah satu hipotesis dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support* berkaitan positif terhadap *work engagement*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 639 staff perawat dari 9 rumah sakit swasta yang berada di Malaysia. Data yang didapat kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan efek mediasi yang signifikan pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance*, selain itu dalam penelitian ini, *work engagement* juga memediasi pengaruh *perceived peer support* dan *perceived supervisory support* terhadap *job performance*. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan alat analisis *partial least square* dan variabel *perceived organizational support*, *work engagement* dan *job performance*.

Perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel *peer support* dan *supervisory support*.

3. Rubel & Kee (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Rubel dan Kee bertujuan untuk menguji persepsi dukungan organisasi dan pengawasan mempengaruhi *in-role performance* karyawan dan menguji efek mediasi dari keterlibatan karyawan.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 150 operator dari industri Ready Made Garment(RMG) di Bangladesh. Responden dipilih menggunakan teknik *purposive judgmental sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *partial least square*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian *perceived supervisory support* ditemukan berhubungan positif dengan kinerja karyawan, *perceived organizational support* dan *supervisory support* juga ditemukan berhubungan positif dengan keterlibatan karyawan, keterlibatan karyawan juga ditemukan memediasi hubungan *perceived organizational support* dan *perceived supervisory support*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variabel *perceived organizational support*, kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan.

Tabel 2.7 Hubungan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job*

Performance Dimediasi Work Engagement

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
1.	<p>Karatepe & Aga (2016)</p> <p><i>“The Effect of Organization Mission Fulfillment and Perceived Organizational Support on job performance The Mediating Role of Work Engagement”</i></p> <p>International Journal of Bank Marketing Vol 34 no. 3, 2016 pp 368-387.</p> <p>Alat Analisis: LISREL 8.3</p> <p>Responden: 214 karyawan bank</p>	<p><i>Organizational Mission Fulfillment</i> (Suh <i>et al.</i>, 2011), <i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986), <i>Work Engagement</i> (Schaufeli <i>et al.</i>, 2006) dan <i>Job Performance</i> (Babin dan Boles, 1998)</p>	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah <i>organization mission fulfillment</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>, <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>, <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>, dan <i>work engagement</i> memediasi penuh pengaruh <i>organization mission fulfillment</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>job performance</i>.</p>
2.	<p>Nasurdin <i>et al.</i>(2018)</p> <p><i>“Linking Social Support, Work Engagement and job performance in Nursing”</i></p> <p>International Journal of Business and Society, Vol. 10 No. 2, 2018,363-386</p> <p>Alat Analisis: Partial Least Square(PLS)</p> <p>Responden: 639 staf perawat rumah sakit swasta yang berada di Malaysia.</p>	<p><i>Perceived Organizational Support</i>, <i>Perceived Supervisory Support</i>, <i>Perceived Peer Support</i>(Rhoades <i>et al.</i>,2001), <i>Work Engagement</i>(Schaufeli <i>et al.</i>,2006) dan <i>Job Performance</i>(Williams and Anderson,1991).</p>	<p>Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif <i>perceived peer support</i> terhadap <i>job performance</i>. Dan <i>perceived organizational support</i>, <i>perceived supervisory support</i> dan <i>perceived peer support</i> yang berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>. Selain itu ada juga pengaruh positif <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>job performance</i> yang dimediasi <i>work engagement</i>, pengaruh positif <i>perceived supervisory support</i> terhadap <i>job performance</i> yang dimediasi <i>work engagement</i> dan pengaruh positif <i>perceived peer support</i> terhadap <i>job performance</i> yang dimediasi <i>work engagement</i>. Namun, dalam penelitian ini <i>perceived organizational support</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> dan <i>perceived supervisory support</i> juga tidak berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>.</p>

Lanjutan 2.7

No.	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel	Hasil
3.	Rubel & Kell (2013) “ <i>Perceived Support and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement</i> ” Life Science Journal 2013;10(4) Alat Analisis: PLS Responden: 150 operator industri Ready Made Garment di Bangladesh.	<i>Perceived Organizational Support</i> (Coyle-Saphiro and Conway, 2005), <i>Perceived Supervisory Support</i> (Dysvik dan Kuuvas, 2004), <i>Work Engagement</i> (Schaufeli et al., 2006), dan <i>In-Role Performance</i> (Karatepe et al., 2013)	<i>Perceived organizational</i> dan <i>supervisory support</i> berhubungan positif dengan <i>employee engagement</i> , <i>perceived organizational</i> dan <i>supervisory support</i> berhubungan positif dengan <i>employee performance</i> , dan <i>employee engagement</i> memediasi pengaruh <i>perceived organizational support</i> pada <i>employee performance</i> dan <i>perceived supervisory support</i> pada <i>employee performance</i> .

Berikut merupakan rangkuman teori yang digunakan dari penelitian terdahulu dalam penelitian ini:

Tabel 2.8 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Jurnal	Tokoh	Pengukur	Teori Penelitian Selanjutnya
Transformational Leadership	Hayati et al. (2014)	Bass dan Avolio (1997)	<i>Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration.</i>	Rafferty & Griffin (2004)
	Ghadi et al. (2013)	Careless et al. (2000)		
	Mustafa et al. (2018)	Bass dan Avolio (1995)	<i>Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration.</i>	
	Datche dan Makulu (2015)	Bass dan Avolio (1995)	<i>Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration.</i>	
	Arfat et al. (2017)	Bass dan Avolio (1995)	<i>Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation,</i>	

Lanjutan Tabel 2.8

Variabel	Jurnal	Tokoh	Pengukur	Teori Penelitian Selanjutnya
			<i>Individualized Consideration.</i>	
	Lai <i>et al.</i> (2020)	Podsakoff (1990)	<i>Identifying and Articulating a Vision, Fostering the Acceptance of Group Goals, High Performance Expectations, Intellectual Stimulation.</i>	
			<i>Individualized Consideration.</i>	
	Chandrasekara (2019)	Bass dan Avolio (1995)	<i>Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration.</i>	
	Lu & Lin (2014)	Bass (1985)		
	Manzoor <i>et al.</i> (2019)	Wang <i>et al.</i> (2005)		
	Buil <i>et al.</i> (2018)	Careless <i>et al.</i> (2000)		
	Al-Amin (2017)	Ghafoor <i>et al.</i> (2011)		
	Rafferty & Griffin (2004)	Rafferty & Griffin (2004)	<i>Vision, Inspirational Communication, Supportive Leadership, Intellectual Stimulation, Personal Recognition.</i>	
Perceived Organizational Support	Abed & Elewa (2016)	Eisenberger <i>et al.</i> (1986)		Eisenberger <i>et al.</i> (1997)
	Köse (2016)	Eisenberger (1992)		
	Nasurdin <i>et al.</i> (2018)	Rhoades <i>et al.</i> (2001)		
	Karatepe & Aga (2016)	Eisenberger <i>et al.</i> (1986)		
	Arshadi & Hayavi (2013)	Eisenberger <i>et al.</i> (1997)		
	Joorsara <i>et al.</i> (2015)	LaMastro (1999)		
	Rubel & Kell (2013)	Coyle-Saphiro and Conway (2005)		
Work Engagemet	Hayati <i>et al.</i> (2014)	Schaufeli dan Bakker (2002)	<i>Vigor, Dedication, Absorption.</i>	Schaufeli <i>et al.</i> (2006)
	Ghadi <i>et al.</i> (2013)	Bakker (2009)	<i>Vigor, Dedication, Absorption.</i>	
	Mustafa <i>et al.</i> (2018)	Schaufeli dan Bakker (2003)	<i>Vigor, Dedication, Absorption.</i>	

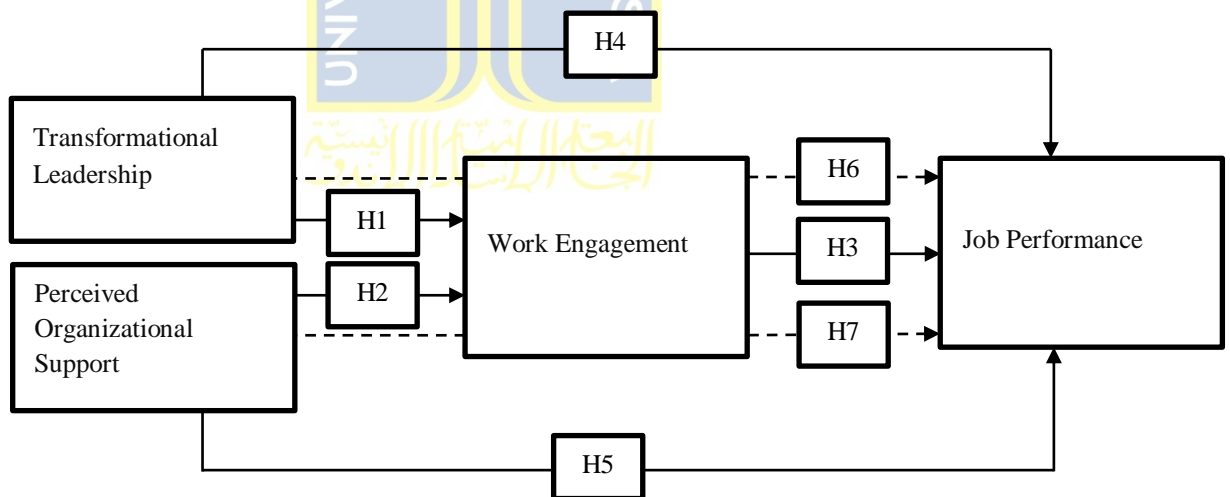
Lanjutan Tabel 2.8

Variabel	Jurnal	Tokoh	Pengukur	Teori Penelitian Selanjutnya
	Datche dan Makulu (2015)	Hegers (2007)	<i>What Employee Say, How They Strive, Their Duration of Stay.</i>	
	Arfat <i>et al.</i> (2017)	Saks (2006)	<i>Job Engagement & Organization Engagement.</i>	
	Lai <i>et al.</i> (2020)	Rich (2010)	<i>Physical Engagement, Emotional Engagement, Cognitive Engagement.</i>	
	Abed & Elewa (2016)	Bakker <i>et al.</i> (2006)	<i>Vigor, Dedication, Absorption.</i>	
	Köse (2016)	Schaufeli (2001)	<i>Vigor, Dedication, Absorption.</i>	
	Nasurdin <i>et al.</i> (2018)	Schaufeli <i>et al.</i> (2006)	<i>Vigor, Dedication, Absorption.</i>	
	Karatepe & Aga (2016)	Schaufeli <i>et al.</i> (2006)	<i>Vigor, Dedication, Absorption.</i>	
	Buil <i>et al.</i> (2018)	Schaufeli <i>et al.</i> (2006)	<i>Vigor, Dedication, Absorption.</i>	
	Al-Amin (2017)	Saks (2006)	<i>Job Engagement & Organization Engagement.</i>	
	Rubel & Kell (2013)	Schaufeli <i>et al.</i> (2006)	<i>Vigor, Dedication, Absorption.</i>	
Job Performance	Chandrasekara (2019)	Borman dan Motowidlo (1993)	<i>Task Performance, Contextual Performance.</i>	Janssen dan Van (2004)
	Lu & Lin (2014)	Borman dan Motowidlo (1993)	<i>Task Performance, Contextual Performance.</i>	
	Manzoor <i>et al.</i> (2019)	Janssen dan Van (2004)		
	Karatepe & Aga (2016)	Babin dan Boles (1998)		
	Arshadi & Hayavi (2013)	Paterson (1922)		
	Joorsara <i>et al.</i> (2015)	Paterson (1998)		
	Buil <i>et al.</i> (2018)	Babin & Boles (1998)		
	Al-Amin (2017)	Ghafoor <i>et al.</i> (2011)		
	Rubel & Kell (2013)	Karatepe <i>et al.</i> (2013)		

Dari rangkuman tabel teori penelitian terdahulu, teori yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel eksogen pertama yaitu *transformational leadership* digunakan teori dari Rafferty dan Griffin (2004) dan untuk mengukur variabel eksogen kedua yaitu *perceived organizational support* digunakan teori dari Eisenberger *et al.* (1997), kemudian untuk mengukur variabel endogen *job performance* digunakan teori Janssen dan Van (2004) dan untuk mengukur variabel mediasi work engagement menggunakan variabel *work engagement* menggunakan teori dari Schaufeli *et al.* (2006).

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Dari hasil penelitian penelitian terdahulu dan teori-teori yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1:



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement*

Penelitian yang dilakukan oleh Hayati *et al.* (2014) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *transformational leadership* memberikan pengaruh positif terhadap *work engagement*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ghadi *et al.* (2011) untuk menganalisis pengaruh dari *transformational leadership* terhadap *work engagement*. Dari penelitian ini juga dihasilkan *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, yang menandakan pemimpin transformasional menciptakan karyawan yang lebih enerjik, berdedikasi, dan semakin larut dalam pekerjaannya. Penelitian serupa lainnya dilakukan oleh Mustafa dan Kanbur (2018) tujuan dari penelitian adalah menganalisis hubungan *transformational leadership* dengan *work engagement*. Dari penelitian ini dihasilkan adanya pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *work engagement*. Datche dan Mukulu (2015) melakukan penelitian serupa pada pegawai negeri sipil di Kenya, dari penelitian ini didapat bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif pada *work engagement*. Kemudian Arfat *et al.*, (2017) melakukan penelitian dengan hasil *transformational leadership* memiliki pengaruh yang positif pada *work engagement*. Lai *et al.* (2020) melakukan penelitian dengan hasil pemimpin transformasional dapat meningkatkan keterlibatan kerja.

H₁: Terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement*.

2.4.2 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work engagement*

Abed dan Elewa (2016) melakukan penelitian yang menganalisis hubungan *perceived organizational support*, *work engagement*, dan *organizational citizenship behavior*. Dan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Penelitian serupa dilakukan oleh Wan *et al.*(2018) pada staf dari 10 universitas di China. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Penelitian Köse (2016) dengan menganalisis hubungan *work engagement*, *perceived organizational support*, dan *organizational climate* pada guru dari 23 institusi di provinsi Kahramanmaras, Turkey. Penelitian ini menghasilkan adanya hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Nasurdin *et al.* (2018) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *peer support*, *supervisory support*, dan *organizational support* pada *job performance* dengan peran mediasi *work engagement*. Penelitian menghasilkan *perceived organizational support* berkaitan positif dengan *work engagement*. Kemudian Karatepe dan Aga melakukan penelitian serupa, dari penelitian ini dihasilkan *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*.

H₂: Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

2.4.3 Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Performance*

Nasurdin *et al.*(2018) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis hubungan *peer support*, *supervisory support*, dan *organizational support* pada *job performance* dengan mediasi *work engagement*. Dari penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh positif *work engagement* terhadap *job performance*. Lai *et al.*(2020) melakukan penelitian serupa pada perawat dari dua rumah sakit yang berada di Taiwan. Penelitian ini menghasilkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan. Karatepe dan Aga (2016) melakukan penelitian pada karyawan bank di Cyprus Utara. Dari penelitian ini dihasilkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan.

H₃: Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *job performance*.

2.4.4 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Chandrasekara (2019) memiliki tujuan untuk menguji pengaruh *transformational leadership* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan, dari penelitian ini dihasilkan bahwa kualitas *transformational leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job performance*. Kemudian peneliti Lu dan Lin (2014) melakukan penelitian pada karyawan perusahaan pelayaran kontainer di Taiwan, dari penelitian ini juga dihasilkan adanya pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *job performance*. Manzoor (2019)

melakukan penelitian serupa dengan hasil kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

H₄: Terdapat pengaruh transformational leadership terhadap job performance

2.4.5 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance*

Peneliti Arshadi & Hayavi (2013) melakukan penelitian pada karyawan National Iran Drilling Company. Penelitian ini menghasilkan *perceived organizational support* yang berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Joorsara *et al.*(2015) melakukan penelitian pada karyawan Iran Khodro Dissel Company. Penelitian ini menghasilkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Penelitian serupa dilakukan oleh Karatepe dan Aga (2016) pada karyawan bank di Cyprus Utara. Penelitian ini menghasilkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*.

H₅: Terdapat pengaruh perceived organizational support terhadap job performance.

2.4.6 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*

Peneliti Lai *et al.*, (2020) melakukan penelitian dengan tujuan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerjaan dengan peran mediasi keterlibatan kerja . Dari penelitian ini dihasilkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan dengan mendorong keterlibatan karyawan

sehingga karyawan bekerja lebih dari yang diharapkan organisasi. Penelitian serupa dilakukan oleh Buil *et al.*, (2018) pada karyawan hotel bintang tiga, empat, dan lima di Spanyol dengan hasil *work engagement* memediasi hubungan *transformational leadership* dengan *job performance*. Kemudian Al-Amin (2017) melakukan penelitian untuk menganalisis peran mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini menghasilkan bahwa keterlibatan karyawan memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan.

H₆: Terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* dimediasi *work engagement*.

2.4.7 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*

Penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* dan *organization mission fulfillment* terhadap *job performance* dimediasi *work engagement* ini dilakukan oleh Karatepe *et al.*, (2016) pada karyawan bank di Cyprus Utara dengan hasil *work engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* pada *job performance*. Kemudian Nasurdin (2018) melakukan penelitian pada perawat rumah sakit di Malaysia dengan tujuan serupa. Penelitian ini menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh positif pada *job performance* dengan peran mediasi *work engagement*. Rubel dan Kee (2013) melakukan penelitian dengan hasil keterikatan karyawan

memediasi pengaruh *perceived organizational support* dengan *employee engagement*.

H₇: Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance* dimediasi *work engagement*.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu menguji teori secara obyektif dengan menguji keterkaitan antara beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga hasil dari penghitungan tersebut dapat dianalisis menggunakan prosedur statistikal. Menurut Creswell (2009: 4) metode kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini dapat diukur menggunakan instrumen, sehingga data dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Bentuk final dari penelitian ini memiliki struktur pengantar, literatur dan teori, metode, hasil, dan diskusi.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Pertanian Republik Indonesia pada divisi pusat data dan sistem informasi. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Harsono RM. No. 3, Ragunan , Jakarta 12550, Indonesia.

3.2.1. Sejarah singkat Kementerian Pertanian

Pada tahun 1 Januari 1905, berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jendral Hindia Belanda tanggal 23 September 1904 No. 20 Staatsblad yang didasarkan pada Surat Keputusan Raja Belanda No. 28 tanggal 28 Juli 1904 (Staatsblad No. 308) diperintahkan untuk membuat departemen yang bergerak dalam bidang pertanian.

Pada masa penjajahan belanda di tahun 1905 urusan pertanian ditangani oleh Departemen van Landbouw, kemudian di tahun 1911 berubah menjadi Nijverhied van Handle, dan pada tahun 1934 berganti lagi menjadi 1934. Direktur awal dari Departemen kementerian adalah Dr. Melchior Treub.

Mulai 19 Agustus 1945, sektor pertanian berada dibawah Kementrian Kemakmuran yang dipimpin oleh Ir. R. P. Surachman Tjokroadisurjo sebagai sebagai Menteri Kementerian Kemakmuran pertama. Namun, dikarenakan pada saat itu Indonesia masih kedatangan tentara belanda, maka Kementrian Kemakmuran mendirikan cabang di Magelang. Pada Juli 1947, Kementrian Kemakmuran dipindahkan ke Borobudur lalu ke Yogyakarta.

Dengan keluarnya Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, Departemen Pertanian berganti nama menjadi Kementerian Pertanian.

3.2.2. Visi dan Misi Kementerian Pertanian

Visi dari Kementerian Pertanian adalah terwujudnya kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani.

Misi dari kementerian pertanian:

- Mewujudkan ketahan pangan dan gizi.
- Meningkatkan nilai tambah dan daya saing komoditas.
- Mewujudkan kesejahteraan petani.
- Mewujudkan Kementerian Pertanian yang transparan, akuntabel, profesional dan berintegrasi tinggi.

3.2.3. Tugas dan fungsi dari divisi Pusat Data dan Sistem Informasi.

Pusat data dan sistem informasi memiliki tugas melaksanakan pembinaan, pengolahan analisis, dan pengembangan sistem informasi pertanian, serta pelayanan dan publikasi data dan informasi pertanian.

Dari tugas yang diuraikan diatas, maka pusat data dan sistem informasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- Penyusunan rencana, program, anggaran.
- Pelaksanaan pelayanan dan publikasi data dan informasi pertanian.
- Pengumpulan, pengolahan dan analisis, serta penyediaan data dan sistem informasi Kementerian Pertanian.
- Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat Data dan Sistem Informasi.

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2009) variabel mengacu pada karakteristik atau atribut individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati dan bervariasi diantara individu atau organisasi yang dipelajari. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1. Variabel Eksogen

Creswell (2009) Variabel indepen adalah variabel yang mungkin menyebabkan, mempengaruhi, atau berefek pada hasil. Variabel independen disebut juga dengan istilah variabel *treatment*, *manipulated*, *antecedent*, atau *predictor*. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Transformational Leadership* (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2)

3.3.2. Variabel Mediasi

Creswell (2009) Variabel mediasi berada di tengah antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini memediasi pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian adalah *Work Engagement* (Z).

3.3.3. Variabel Endogen

Creswell (2009) Variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel independen. Variabel ini adalah hasil dari pengaruh variabel independen. Istilah lain variabel ini adalah variabel *criterion, outcome, dan effect*. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance* (Y)

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Variabel Eksogen

1. *Transformational Leadership*

Dari beberapa definisi ahli, *transformational leadership* dapat didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan pada bawahannya sehingga dapat membawa perusahaan/organisasi lebih maju.

Pengukuran *transformational leadership* ini mengacu pada Rafferty dan Griffin (2004) yang mengadaptasi dari House (1998) dan Podsakoff(1990) dengan 15 item dalam 5 indikator sebagai berikut:

a. *Vision*

1. Memiliki pemahaman yang jelas kemana arah organisasi berjalan.

2. Memiliki pemahaman yang jelas kemana pemimpin menginginkan unit kita berada 5 tahun kedepan.
 3. Tidak tahu kemana arah organisasi.
- b. *Inspirational Communication*
1. Mengatakan hal-hal yang membuat karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi.
 2. Mengatakan hal-hal positif tentang unit kerja.
 3. Mendorong orang untuk melihat perubahan lingkungan sebagai situasi yang penuh dengan peluang.
- c. *Intellectual Stimulation*
1. Menantang saya untuk memikirkan masalah dengan cara baru.
 2. Memiliki gagasan yang memaksa saya untuk memikirkan kembali beberapa hal yang belum pernah saya tanyakan sebelumnya.
 3. Menantang saya untuk memikirkan kembali beberapa asumsi dasar saya tentang pekerjaan saya.
- d. *Supportive leadership*
1. Mempertimbangkan perasaan pribadi saya sebelum bertindak.
 2. Berperilaku dengan cara yang memperhatikan kebutuhan pribadi saya.
 3. Melihat bahwa kepentingan karyawan dipertimbangkan.
- e. *Personal Recognition*
1. Memuji saya ketika saya melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada rata-rata.
 2. Mengakui peningkatan kualitas kerja saya.

3. Secara pribadi memuji saya ketika saya melakukan pekerjaan yang luar biasa.

2. *Perceived Organizational Support*

Dari beberapa definisi para ahli, maka *perceived organizational support* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap organisasinya yang menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Pengukuran *perceived organizational support* pada penelitian ini mengacu pada Eisenberger(1997) dalam Arshadi dan Hayavi (2013) dengan 8 item sebagai berikut:

1. Organisasi saya peduli dengan opini saya.
2. Organisasi saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya.
3. Organisasi saya sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai saya.
4. Bantuan tersedia dari organisasi saya ketika saya mengalami masalah.
5. Organisasi saya akan memaafkan kesalahan yang jujur pada bagian saya.
6. Jika diberikan kesempatan, organisasi saya akan mengambil keuntungan dari saya.
7. Organisasi saya menunjukkan sedikit perhatian terhadap saya.
8. Organisasi saya bersedia membantu saya jika saya membutuhkan bantuan khusus.

3.4.2. Variabel Mediasi

Work engagement didefinisikan keadaan dimana karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya baik secara fisik, kognitif, dan emosional. Pengukuran *work engagement* pada penelitian ini mengacu Schaufeli, Salanova *et al.*, (2002), dalam Schaufeli, Bakker *et al.*(2006) dengan 9 item dalam 3 indikator sebagai berikut:

a. *Vigor*

1. Ditempat kerja saya merasa penuh dengan energi.
2. Dipekerjaan saya, saya merasa kuat dan penuh dengan semangat.
3. Ketika saya bangun dipagi hari, saya merasa senang untuk pergi bekerja

b. *Dedication*

1. Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya.
2. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.
3. Pekerjaan saya menginspirasi saya.

c. *Absorption*

1. Saya larut dalam pekerjaan saya.
2. Saya terbawa suasana saat bekerja.
3. Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.

3.4.3. Variabel Endogen

Job Performance didefinisikan sebagai hasil tindakan karyawan yang berkaitan dengan tujuan organisasi dalam jangka waktu yang sudah

ditentukan. Pengukuran *job performance* menggunakan 5 item dari Janssen dan Van (dalam Manzoor *et al.*, 2019):

1. Saya secara konsisten menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam uraian tugas saya.
2. Saya secara konsisten memenuhi persyaratan kinerja pekerjaan.
3. Saya memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan saya.
4. Saya secara konsisten memenuhi kewajiban saya untuk melakukan pekerjaan saya.
5. Saya sering gagal menjalankan tugas-tugas penting.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi pusat data dan informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang berjumlah 75 orang dan sekaligus sebagai sampel dalam penelitian.

3.6. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer menurut Sekaran (2014) adalah data yang diperoleh dari tangan pertama yang dianalisa untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini didapat dari kuesioner

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sekaran (2014) adalah data yang dikumpulkan oleh seseorang (bukan peneliti). Data tersebut didapat melalui penelusuran dokumen, publikasi informasi, dan internet. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari *website* perusahaan.

3.7. Metode Analisis

3.7.1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2016) menyatakan analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul yang bertujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.

3.7.2. Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Analisa dalam penelitian ini akan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Ghozali (2008) dalam Haryono (2016) menjelaskan bahwa model *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat menguji model struktural (hubungan antara konstruk independen dengan dependen) dan model *measurement* (hubungan antara indikator dengan konstruk) secara bersama-sama. Dengan menggabungkan dua model tersebut dapat memungkinkan peneliti untuk menguji kesalahan pengukuran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari SEM dan melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis.

3.7.3. *Partial Least Square (PLS)*

Menurut Haryono (2016) *Partial Least Square* adalah metode alternatif dari SEM yang digunakan untuk mengatasi masalah ketika peneliti dihadapkan dengan kondisi dimana ukuran sampel cukup besar namun memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan diantara variabel yang dihipotesiskan. Namun, tidak jarang ditemukan hubungan diantara yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. PLS di *design* untuk mengatasi keterbatasan analisis regresi *Ordinary Least Square* (OLS) saat karakteristik data mengalami masalah seperti ukuran data yang kecil, terdapat *missing value*, bentuk sebaran data tidak normal, dan adanya gejala multikolinearitas.

Terdapat dua tahap dalam evaluasi model PLS yaitu evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.

1. **Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Dalam menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen digunakan model pengukuran. Menurut Cooper dan Schinder (2008) dalam Haryono (2016), uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang harus diukur. Dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian.

a. *Convergent Validity*

Dalam mengukur besar korelasi antar konstruk dengan variabel laten, dapat menggunakan *convergent validity*. Dalam evaluasi *convergent validity* dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Nilai *loading factor* dikatakan ideal apabila ≥ 0.7 , artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan beberapa ahli masih mentolerir 0.4. dengan demikian, nilai *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model. Nilai ini menunjukkan persentase konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2016).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai *discriminant validity* yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* lalu dibandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruknya dan konstruk dari blok lainnya. Ketika korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi konstruk dengan blok lainnya,

ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk (Haryono, 2016).

c. *Composite Reliability*

Interpretasi *composite reliability* sama dengan *cronbach's alpha* dimana nilai batas ≥ 0.7 bisa diterima dan nilai ≥ 0.8 dianggap sangat memuaskan. Ukuran lain dari *convergent validity* adalah nilai AVE yang menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifest terhadap konstruk latennya.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan setelah selesai melakukan evaluasi model pengukuran. Dalam mengevaluasi model struktural bisa dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk atau variabel yang digambarkan oleh koefisien jalur (*path coefficient*)., kemudian R^2 , dan dilanjutkan oleh Q^2 *predictive relevance*, lalu *bootstrapping*.

a. R-Square (R^2)

Haryono (2016) menjelaskan bahwa interpretasi R^2 sama dengan R^2 regresi linear, dimana besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Chin (1998) dalam Yamin dan Kurniawan (2011) menyatakan kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai R^2 0.67, 0.33, dan 0.19 sebagai substansial, sedang dan lemah. Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substansif.

b. Q^2 Predictive Relevance

Q^2 *predictive relevance* digunakan untuk merepresentasi sintesis dari *cross validation* dan fungsi *fitting* dengan memprediksi dari *observed variable* dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ membuktikan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan jika nilai $Q^2 < 0$ membuktikan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Haryono, 2016).

c. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Bootstrapping digunakan untuk menilai signifikansi antar variabel. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Menurut Hair *et al.*(2011) dalam Ghozali dan Latan (2015) menyarankan number of *bootstrap* sebesar 5000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari *original sample*. Namun Ghozali dan Latan (2015) menyatakan beberapa literatur menyarankan number of *bootstrap* sebesar 200-1000 sudah

cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS. Dalam metode *resampling bootstrap* nilai signifikansi yang digunakan t-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%), dan 2.58 (significance level = 1%).

d. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis PLS yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998) dalam Ghozali dan Latan (2015) sebagai berikut :

3. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
4. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
5. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pada pengujian tahap terakhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen menunjukkan tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti dapat memediasi terbukti dapat memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengumpulan Data

Kuesioner dalam penelitian ini disebar kepada seluruh karyawan divisi Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian berjumlah 75 orang. Kuesioner yang disebar berjumlah 75 kuesioner dan kembali 75 kuesioner yang kemudian diuji dan dianalisis lebih lanjut. Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Hasil Pembagian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang disebar	75	100
Jumlah kuesioner yang kembali	75	100
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	75	100

Sumber: Data primer diolah, 2020

4.2. Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Dari hasil kuesioner yang dikembalikan, didapat hasil jawaban responden mengenai jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir responden dapat disajikan pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Demografi	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki - laki	28	37
	Perempuan	47	63
Total		75	100
Umur	26 - 36 tahun	22	29.3
	37 - 47 tahun	21	28.0

Lanjutan Tabel 4.2

Demografi	Keterangan	Jumlah	Persentase
	48 - 58 tahun	32	42.7
Total		75	100
Pendidikan	SLTA	9	12.0
	D3	4	5.3
	S1	34	45.3
	S2	26	34.7
	S3	2	2.7
Total		75	100

Sumber : Output SPSS Frekuensi, 2020

Dari tabel 4.2 didapat hasil deskriptif berdasarkan latar belakang responden menunjukkan bahwa karyawan Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia paling banyak adalah perempuan sebanyak 47 orang atau sebesar 63%, sedangkan karyawan laki – laki sebanyak 28 orang atau 37%. Umur responden paling banyak antara 48 - 58 tahun yaitu sebesar 42,7%, dan urutan kedua yaitu antara 26 – 36 tahun sebesar 29,3%, dan terakhir antara 37 – 47 tahun sebesar 28%. Hal menunjukkan bahwa karyawan pada Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia termasuk dalam kategori usia senior. Berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA sebesar 12%, kemudian untuk karyawan dengan tamat pendidikan D3 sebesar 5,3%, karyawan dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebesar 45,3%, karyawan dengan pendidikan S2 sebesar 34,7%, dan karyawan dengan pendidikan terakhir S3 sebesar 2,7%.

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Mendeskripsikan jawaban variabel, dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel dengan berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum yang kemudian ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Rendah

1,80 – 2,59 = Rendah

2,60 – 3,39 = Sedang

3,40 – 4,19 = Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi

4.3.1. Variabel *Transformational Leadership*

Dalam penelitian ini variabel *transformational leadership* merupakan variabel eksogen (X_1). Berikut adalah jawaban responden pada variabel *transformational leadership*.

Tabel 4.3
Variabel Transformational Leadership

No	Indikator transformational leadership	Mean	Kategori
P1	Memiliki pemahaman yang jelas kemana arah organisasi berjalan.	4.21	Sangat tinggi
P2	Memiliki pemahaman yang jelas kemana pemimpin menginginkan unit kita berada 5 tahun kedepan.	4.08	Tinggi
P3	Tidak tahu kemana arah organisasi	1.71	Sangat rendah
P4	Mengatakan hal-hal yang membuat karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi.	4.09	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.3

No	Indikator transformational leadership	Mean	Kategori
P5	Mengatakan hal-hal positif tentang unit kerja.	4.25	Sangat tinggi
P6	Mendorong orang untuk melihat perubahan lingkungan sebagai situasi yang penuh dengan peluang	4.15	Tinggi
P7	Menantang untuk memikirkan masalah dengan cara baru.	4.00	Tinggi
P8	Memiliki gagasan baru.	3.79	Tinggi
P9	Menantang untuk memikirkan kembali beberapa asumsi dasar tentang pekerjaan	3.73	Tinggi
P10	Mempertimbangkan perasaan pribadi sebelum bertindak.	3.61	Tinggi
P11	Berperilaku dengan cara yang memperhatikan kebutuhan pribadi .	3.13	Cukup
P12	Melihat bahwa kepentingan karyawan dipertimbangkan	3.85	Tinggi
P13	Memuji ketika melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada rata-rata.	3.41	Tinggi
P14	Mengakui peningkatan kualitas kerja .	3.81	Tinggi
P15	Secara pribadi memuji ketika melakukan pekerjaan yang luar biasa	3.53	Tinggi
Rata - rata total		3.69	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil deskriptif variabel *transformational leadership* Tabel 4.3 menunjukkan variabel *transformational leadership* mendapat penilaian tinggi dengan rata-rata sebesar 3,69 yang berada pada interval antara 3,40 – 4,19. Penilaian tertinggi terjadi pada item mengatakan hal-hal positif tentang unit kerja yaitu dengan rata – rata skor sebesar 4,25 (sangat tinggi) dan penilaian terendah terjadi pada item tidak tahu kemana arah organisasi dengan rata-rata sebesar 1,71 (sangat rendah). Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki visi, mampu memberikan semangat atau motivasi kepada bawahan, *intellectual stimulation*, dan memberikan pujian atau penghargaan kepada bawahan yang berprestasi.

Berikut merupakan analisis deskriptif berdasarkan persentase variabel *Transformational leadership*:

Tabel 4.4
Deskriptif Variabel *Transformational leadership* (X₁)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat rendah	0	0.0
1,80 sd 2,59	Rendah	0	0.0
2,60 sd 3,39	Sedang	19	25.3
3,40 sd 4,19	Tinggi	48	64.0
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	8	10.7
Jumlah		75	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang dijadikan sampel sebesar 0% atau tidak ada yang menyatakan sangat rendah dan rendah, sebesar 25,3% atau 19 orang yang menyatakan sedang, sebanyak 64% atau 48 orang menyatakan tinggi dan sebesar 10,7% atau 8 orang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia memberikan penilaian yang tinggi pada variabel *transformational leadership*.

4.3.2. Variabel *Perceived Organizational Support*

Dalam penelitian ini variabel *perceived organizational support* merupakan variabel eksogen (X₂) . Berikut adalah jawaban responden pada variabel *perceived organizational support*.

Tabel 4.5
Variabel *Perceived Organizational Support* (X₂)

No	Indikator <i>perceived organizational support</i>	Mean	Kategori
P1	Organisasi peduli dengan opini	3.64	Tinggi
P2	Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan	3.72	Tinggi
P3	Organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan	3.84	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.5

No	Indikator perceived organizational support	Mean	Kategori
	Nilai		
P4	Bantuan tersedia dari organisasi ketika mengalami masalah	3.71	Tinggi
P5	Organisasi akan memaafkan kesalahan yang jujur pada bagian	3.65	Tinggi
P6	Jika diberikan kesempatan, organisasi akan mengambil keuntungan dari	2.84	Cukup
P7	Organisasi menunjukkan sedikit perhatian terhadap	2.87	Cukup
P8	Organisasi bersedia membantu jika membutuhkan bantuan khusus	3.64	Tinggi
Rata - rata total		3.48	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil deskriptif variabel *Perceived Organizational Support* Tabel 4.5 menunjukkan penilaian tinggi terhadap *Perceived Organizational Support* dengan rata-rata sebesar 3,48 yang berada pada interval antara 3,40 – 4,19. Penilaian tertinggi terjadi pada item organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai yaitu dengan rata – rata skor sebesar 3,84 (tinggi) dan penilaian terendah terjadi pada item jika diberikan kesempatan, organisasi akan mengambil keuntungan dari dengan rata-rata sebesar 2,84 (cukup). Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan, mempertimbangkan tujuan dan nilai, bersedia memberikan bantuan jika ada masalah, dan peduli dengan opini karyawan.

Berikut merupakan analisis deskriptif berdasarkan persentase variabel *perceived organizational support*.

Tabel 4.6
Deskriptif Variabel *Perceived Organizational Support* (X₂)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat rendah	0	0.0
1,80 sd 2,59	Rendah	1	1.3
2,60 sd 3,39	Sedang	31	41.3
3,40 sd 4,19	Tinggi	39	52.0
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	4	5.3
Jumlah		75	100

. Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang dijadikan sampel sebesar 0% atau tidak ada yang menyatakan sangat rendah, sebesar 1,3% atau 1 orang menyatakan rendah, sebesar 41,3% atau sebanyak 31 orang menyatakan sedang, sebesar 52% atau sebanyak 39 orang menyatakan tinggi dan sebesar 5,3% atau sebanyak 4 orang menyatakan sangat tinggi. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan pada Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia memberikan penilaian yang tinggi pada variabel *perceived organizational support*.

4.3.3. Variabel *Work Engagement*

Dalam penelitian ini variabel *work engagement* merupakan variabel mediasi(Z). Berikut adalah jawaban responden pada variabel *work engagement*.

Tabel 4.7
Variabel *Work engagement* (Z)

No	Indikator <i>Work engagement</i>	Mean	Kategori
P1	Ditempat kerja merasa penuh dengan energi.	3.92	Tinggi
P2	Merasa kuat dan penuh dengan semangat.	3.99	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.7

No	Indikator Work engagement	Mean	Kategori
P3	Merasa senang untuk pergi bekerja	3.97	Tinggi
P4	Merasa antusias dengan pekerjaan .	4.03	Tinggi
P5	Bangga dengan pekerjaan yang lakukan.	4.11	Tinggi
P6	Pekerjaan menginspirasi	3.99	Tinggi
P7	Larut dalam pekerjaan .	3.41	Tinggi
P8	Terbawa suasana saat bekerja.	3.41	Tinggi
P9	Merasa senang ketika bekerja dengan intens	3.80	Tinggi
Rata - rata total		3.85	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil deskriptif variabel *Work engagement* Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel *Work engagement* memiliki penilaian tinggi dengan rata-rata sebesar 3,85 yang berada pada interval antara 3,40 – 4,19. Penilaian tertinggi terjadi pada item bangga dengan pekerjaan yang lakukan yaitu dengan rata – rata skor sebesar 4,11 (tinggi) dan penilaian terendah terjadi pada item merasa senang ketika bekerja dengan intens dengan rata-rata sebesar 3,41 (tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan sesuatu dengan giat, bekerja dengan penuh dedikasi, dan merasa senang ketika bekerja dengan intens.

Berikut merupakan analisis deskriptif berdasarkan persentase variabel *work engagement*.

Tabel 4.8
Deskriptif Variabel *Work engagement* (Z)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat rendah	0	0.0
1,80 sd 2,59	Rendah	0	0.0
2,60 sd 3,39	Sedang	11	14.7
3,40 sd 4,19	Tinggi	50	66.7
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	14	18.7
Jumlah		75	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang dijadikan sampel sebesar 0% atau tidak ada yang menyatakan sangat rendah, dan rendah, sebesar 14,7% atau sebanyak 11 orang menyatakan sedang, sebesar 66,7% atau sebanyak 50 orang menyatakan tinggi dan sebesar 18,7% atau sebanyak 14 orang menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Divisi pusat data dan informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia memberikan penilaian yang tinggi pada variabel *work engagement*.

4.3.4. Variabel *Job Performance*

Dalam penelitian ini variabel *job performance* merupakan variabel endogen(Y). Berikut adalah jawaban responden pada variabel *job performance*.

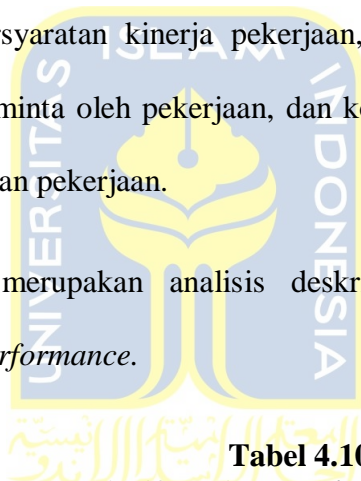
Tabel 4.9
Variabel *Job performance* (Y)

No	Indikator <i>Job performance</i>	Mean	Kategori
P1	secara konsisten menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam uraian tugas .	4.27	Sangat Tinggi
P2	secara konsisten memenuhi persyaratan kinerja pekerjaan.	4.27	Sangat Tinggi
P3	memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan .	4.27	Sangat Tinggi
P4	secara konsisten memenuhi kewajiban untuk melakukan pekerjaan .	4.31	Sangat Tinggi
P5	sering gagal menjalankan tugas-tugas penting	1.88	Rendah
Rata - rata total		3.80	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil deskriptif variabel *Job performance* Tabel 4.9 menunjukkan variabel *job performance* mendapat penilaian tinggi dengan rata-rata sebesar 3,80 yang berada pada interval antara 3,40 – 4,19. Penilaian tertinggi terjadi pada item secara konsisten memenuhi kewajiban untuk melakukan pekerjaan yaitu dengan rata – rata skor sebesar 4,31 (sangat tinggi) dan penilaian terendah terjadi pada item sering gagal menjalankan tugas-tugas penting dengan rata-rata sebesar 1,88 (rendah) dimana item ini memiliki sifat negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan konsisten menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam uraian tugas, memenuhi persyaratan kinerja pekerjaan, memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan, dan konsisten memenuhi kewajiban untuk melakukan pekerjaan.

Berikut merupakan analisis deskriptif berdasarkan persentase variabel *job performance*.



Tabel 4.10
Deskriptif Variabel *Job performance* (Z)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,79	Sangat rendah	0	0.0
1,80 sd 2,59	Rendah	0	0.0
2,60 sd 3,39	Sedang	3	4.0
3,40 sd 4,19	Tinggi	50	66.7
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	22	29.3
Jumlah		75	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 75 responden yang dijadikan sampel sebesar 0% atau tidak ada yang menyatakan sangat rendah, dan rendah, sebesar 4% atau sebanyak 3 orang menyatakan

sedang, sebesar 66,7% atau sebanyak 50 orang menyatakan tinggi dan sebesar 29,3% atau sebanyak 22 orang menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia memberikan penilaian yang tinggi pada variabel *job performance*.

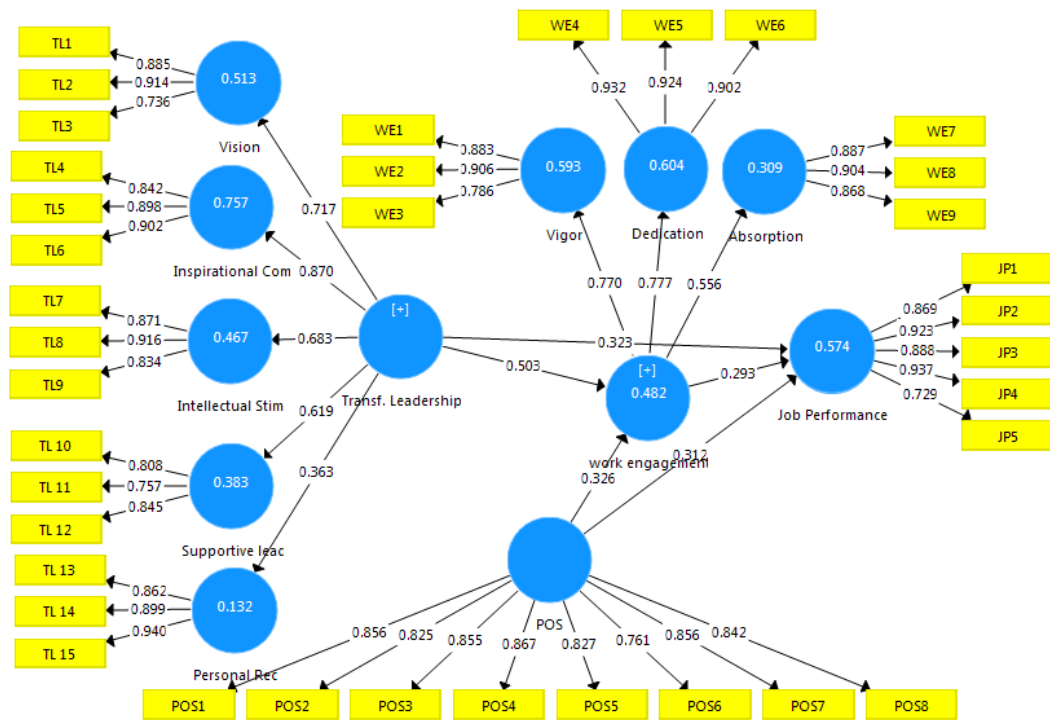
4.4. Analisis *Structural Equation Modeling* dengan SMARTPLS

4.4.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Untuk menunjukkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas maka dilakukan Pengujian model pengukuran. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

1. *Convergent Validity (Outer Loading)*

Convergent validity ditujukan untuk menguji masing-masing konstruk dari model unidimensionalitas dengan melihat *convergent validity (Outer Loading)* dari masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan kriteria-kriteria ini indikator-indikator yang nilai *loading factor*-nya kurang dari 0,50 dikeluarkan dari analisis. Hasil analisis *convergent validity* dapat digambarkan seperti pada Gambar 4.1



Gambar 4.1 : Hasil Outer Model

Berdasarkan gambar 4.1 terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,5. Hasil selengkapnya dapat ditunjukkan pada Tabel 4.11 sampai dengan Tabel 4.14

Tabel 4.11

Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Transformational Leadership

Dimensi	Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Vision</i>	TL1	0.885	Valid
	TL2	0.914	Valid
	TL3	0.736	Valid
<i>Inspirational Communication</i>	TL4	0.842	Valid
	TL5	0.898	Valid
	TL6	0.902	Valid
<i>Intellectual Stimulation</i>	TL7	0.871	Valid
	TL8	0.916	Valid

Lanjutan Tabel 4.11

Dimensi	Item	Faktor Loading	Keterangan
	TL9	0.834	Valid
<i>Supportive leadership</i>	TL 10	0.808	Valid
	TL 11	0.757	Valid
	TL 12	0.845	Valid
<i>Personal Recognition</i>	TL 13	0.862	Valid
	TL 14	0.899	Valid
	TL 15	0.940	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan tidak ada variabel manifest yang nilainya < 0.5 , sehingga tidak ada item yang dikeluarkan pada variabel *transformational leadership*. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen *Perceived Organizational Support* dapat dilihat pada Tabel. 4.12.

Tabel 4.12

Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Perceived organizational support*

Dimensi	Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	POS1	0.856	Valid
	POS2	0.825	Valid
	POS3	0.855	Valid
	POS4	0.867	Valid
	POS5	0.827	Valid
	POS6	0.761	Valid
	POS7	0.856	Valid
	POS8	0.842	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 tidak terdapat variabel manifest yang nilainya < 0.5 , sehingga tidak ada variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen *Work engagement* dapat dilihat pada Tabel. 4.13.

Tabel 4.13

Nilai *Loading Factor* Konstruk Endogen *Work engagement*

Dimensi	Item	Faktor Loading	Keterangan
Vigor	WE1	0.883	Valid
	WE2	0.906	Valid
	WE3	0.786	Valid
Dedication	WE4	0.932	Valid
	WE5	0.924	Valid
	WE6	0.902	Valid
Absorption	WE7	0.887	Valid
	WE8	0.904	Valid
	WE9	0.868	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, sehingga item pada variabel *work engagement* tidak ada yang di keluarkan. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen *Job performance* dapat dilihat pada Tabel. 4.14.

Tabel 4.14

Nilai *Loading Factor* Konstruk Endogen *Job Performance*

Dimensi	Item	Faktor Loading	Keterangan
Job Performance	JP1	0.869	Valid
	JP2	0.923	Valid
	JP3	0.888	Valid
	JP4	0.937	Valid
	JP5	0.729	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada item yang dikeluarkan pada variabel *job performance*.

Menurut Chin (1998) suatu indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik jika nilai *loading factor* nya $\geq 0,70$, sedangkan nilai 0,5 sampai

0,6 dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Hasil ini dapat diartikan bahwa *transformational leadership*, *Perceived organizational support*, *work engagement*, dan *Job performance* telah memenuhi nilai standar *convergent validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0.5. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

2. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Discriminant Validity digunakan sebagai pengujian validitas yang kedua, dari nilai *cross loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.5.

Tabel 4.15
Hasil Cross Loading

	Job Performance	POS	Transf. Leadership	work engagement
JP1	0.869	0.470	0.553	0.590
JP2	0.923	0.501	0.546	0.566
JP3	0.888	0.526	0.554	0.559
JP4	0.937	0.531	0.550	0.634
JP5	0.729	0.512	0.508	0.497
POS1	0.493	0.856	0.362	0.522
POS2	0.521	0.825	0.390	0.472
POS3	0.482	0.855	0.306	0.455
POS4	0.569	0.867	0.353	0.506
POS5	0.478	0.827	0.285	0.355

Lanjutan Tabel 4.15

	Job Performance	POS	Transf. Leadership	work engagement
POS6	0.412	0.761	0.219	0.304
POS7	0.485	0.856	0.286	0.408
POS8	0.433	0.842	0.265	0.361
TL 10	0.371	0.171	0.808	0.190
TL 11	0.285	-0.024	0.757	0.051
TL 12	0.583	0.260	0.845	0.429
TL 13	0.385	0.178	0.862	0.117
TL 14	0.527	0.331	0.899	0.369
TL 15	0.498	0.384	0.940	0.315
TL1	0.434	0.070	0.885	0.377
TL2	0.532	0.224	0.914	0.346
TL3	0.319	0.106	0.736	0.199
TL4	0.414	0.164	0.842	0.379
TL5	0.530	0.254	0.898	0.495
TL6	0.435	0.112	0.902	0.310
TL7	0.573	0.306	0.871	0.576
TL8	0.648	0.454	0.916	0.492
TL9	0.524	0.284	0.834	0.434
WE1	0.631	0.374	0.367	0.704
WE2	0.787	0.590	0.545	0.906
WE3	0.532	0.230	0.323	0.786
WE4	0.757	0.467	0.481	0.932
WE5	0.717	0.492	0.488	0.924
WE6	0.725	0.436	0.468	0.902
WE7	0.506	0.246	0.091	0.887
WE8	0.629	0.228	0.172	0.904
WE9	0.649	0.221	0.306	0.868

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

3. Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Selain validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Ghozali, 2015).

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Performance	0.919	0.941	0.761
POS	0.939	0.949	0.700
Transf. Leadership	0.836	0.886	0.614
work engagement	0.812	0.889	0.730

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.16 menunjukkan nilai hasil pengujian reliabilitas semua variabel menggunakan pengujian validitas menggunakan AVE memiliki nilai lebih dari 0,5 ataupun *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0,7. Dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.4.2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian *Inner Model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan (Ghozali, 2011). Pengujian *Inner Model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Sedangkan *Q-square* berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan *Inner Model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square*.

Tabel 4.17
Hasil Uji R-Square

Variabel Independen	Dependen	R Square
<i>Transformational leadership</i> <i>Perceived organizational support</i>	<i>Work engagement</i>	0,482
<i>Transformational leadership</i> <i>Perceived organizational support</i> <i>Work engagement</i>	<i>Job performance</i>	0.574

Sumber : data diolah, 2020

Nilai *R-square* sebesar 0,482 pada variabel *work engagement*, menandakan bahwa kemampuan model pada variabel *transformational leadership* dan *Perceived organizational support* dalam menjelaskan variabel *work engagement* adalah sebesar 48,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya. Kemudian nilai *R-square* sebesar 0,574 pada

variabel *job performance* yang berarti kemampuan model pada variabel *transformational leadership*, *Perceived organizational support* dan *work engagement* dalam menjelaskan variabel *job performance* sebesar 57,4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

2. Q^2 Predictive Relevance

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameterinya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)\}$$

Dimana R_1^2 , R_2^2 adalah *R square* variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas maka dapat dihitung nilai *Q Square* sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - \{(1-0,482) \times (1-0,574)\}$$

$$Q^2 = 1 - 0,221$$

$$Q^2 = 0,779$$

Koefisien Q^2 sebesar 0,779 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel *transformational leadership* dan *Perceived organizational support* terhadap *job performance* melalui *work engagement* adalah sebesar 77,9%. Sedangkan sisanya sebesar 22,1% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*.

3. Uji Struktural (Uji Pengaruh/ Uji Hipotesis)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 4.18 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 3.0.

a. Pengaruh Langsung Antar Konstruk

Dari pengujian analisa jalur didapatkan hubungan antar konstruk sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)

Pola Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Transf. Leadership -> work engagement</i>	0.503	5.791	0.000	Signifikan*
<i>POS -> work engagement</i>	0.326	3.090	0.002	Signifikan*

Lanjutan Tabel 4.18

Pola Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan*
<i>work engagement -> Job Performance</i>	0.293	2.927	0.004	Signifikan*
<i>Transf. Leadership -> Job Performance</i>	0.470	4.834	0.000	Signifikan*
<i>POS -> Job Performance</i>	0.407	4.341	0.000	Signifikan*

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan hubungan antar konstruk :

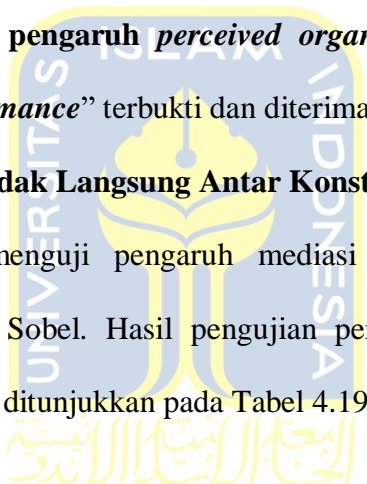
- a. Pengaruh *transformational leadership* (X1) terhadap *Work engagement* (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,503 dan t hitung sebesar 5,791 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* (X1) dengan *work engagement* (Z). Dengan demikian maka hipotesis (H1) yang mengatakan "**H1 : Terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement***" terbukti.
- b. Pengaruh *Perceived organizational support* (X2) dengan *Work engagement* (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,326, t hitung sebesar 3,090 dan probabilitas sebesar 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived organizational support* (X2) dengan *Work engagement* (Z). Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik *Perceived organizational support* maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dilakukan dan sebaliknya. Dengan demikian maka

- hipotesis (H2) yang mengatakan ”**H₂: Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement***” terbukti dan diterima.
- c. Pengaruh *Work engagement* (Z) dengan *job performance* (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,293, t hitung sebesar 2,927 dan probabilitas sebesar 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara *work engagement* (Z) dengan *job performance* (Y). Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik tingkat *work engagement* maka semakin tinggi pula *job performance* dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H3) yang mengatakan ” **Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *job performance***” terbukti dan diterima.
- d. Antara *transformational leadership* (X1) dengan *job performance* (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,470 dan t hitung sebesar 4,834 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* (X1) dengan *job performance* (Y). Koefisien path positif, menunjukkan bahwa semakin baik *transformational leadership* maka semakin baik pula *job performance*, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H4) yang mengatakan ” **H₄: Terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance***” terbukti dan diterima.

e. Pengaruh *Perceived organizational support* (X2) dengan *job performance* (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar 0,407, t hitung sebesar 4,341 dan probabilitas sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived organizational support* (X2) dengan *job performance* (Y). Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik *Perceived organizational support* maka semakin tinggi pula *job performance* dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H5) yang mengatakan ” **H₅: Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance*” terbukti dan diterima.**

b. Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

Untuk menguji pengaruh mediasi (pengaruh tidak langsung) digunakan uji Sobel. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antar konstruk dapat ditunjukkan pada Tabel 4.19.



Tabel 4.19

Pengaruh Tidak Langsung

Pola hubungan Variabel	<i>Indirect Effects</i>			
	Koefisien	T hitung	P Values	Keterangan
<i>Transformational leadership -> Work engagement-> Job Performance</i>	0.147	2.466	0.014	Signifikan*
<i>Perceived organizational support -> Work engagement-> Job Performance</i>	0.095	2.221	0.027	Signifikan*

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 pengujian *Indirect Effect Test* di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung *transformational*

leadership (X1) terhadap *Job performance* (Y) melalui *work engagement* (Z) adalah sebesar 0,147 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,466 dan probabilitas sebesar 0,014 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *transformational leadership* (X1) terhadap *Job performance* (Y) melalui *work engagement* (Z). Demikian *work engagement* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *transformational leadership* dengan *job performance*. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis keenam (H6) yaitu ” **Terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* dimediasi *work engagement*”**

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung *Perceived organizational support* (X2) terhadap *Job performance* (Y) melalui *work engagement* (Z) adalah sebesar 0,180 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,221 dan probabilitas sebesar 0,027, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara *Perceived organizational support* (X2) terhadap *Job performance* (Y) melalui *work engagement* (Z). Demikian *work engagement* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Perceived organizational support* dengan *job performance*. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan ”**Terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance* dimediasi *work engagement*”**

4.5. Pembahasan dan Implikasi

4.5.1. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel *work engagement* pegawai Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia, dibuktikan dengan nilai *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *transformational leadership* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Adanya pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *work engagement*, menunjukkan bahwa semakin baik *transformational leadership* maka semakin tinggi *work engagement*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Arfat *et al.*, (2017) yang menyimpulkan *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* pegawai negeri sipil di Kenya. Pemimpin memegang peran penting dalam kelangsungan organisasi, pemimpin harus dapat memberikan inspirasi bagi karyawannya sehingga akan muncul rasa keterpercayaan, loyalitas, dan *respect* dari karyawan terhadap pemimpinnya, dan pada akhirnya karyawan akan berkembang lebih dari yang diharapkan oleh organisasi. Kemudian, penelitian oleh Hayati *et al* (2014) juga mendukung penelitian ini dengan hasil yang sama yaitu, terdapat pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *work engagement*. Karyawan akan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka ketika atasan dapat meningkatkan

optimisme karyawan melalui gaya kepemimpinan transformasionalnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel *transformational leadership* dan *work engagement*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ghadi *et al* (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh signifikan *transformational leadership* terhadap *work engagement*. Manajer transformasi akan menciptakan karyawan lebih energik, berdedikasi, dan lebih larut dalam pekerjaannya.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan penilaian terendah pada indikator *inspirational communication* dengan rata – rata sebesar 2.00 (lampiran rekapitulasi data). *Inspirational communication* merupakan ekspresi pesan positif dan menggembirakan tentang organisasi, dan pernyataan yang membangun motivasi dan kepercayaan diri. Pimpinan dapat mengatakan hal-hal yang membuat karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi, mengatakan hal-hal positif tentang unit kerja, dan mendorong orang untuk melihat perubahan lingkungan sebagai situasi yang penuh dengan peluang.

4.5.2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai Divisi pusat data dan informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia, terbukti nilai *p value* sebesar 0,002 lebih

kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *perceived organizational support* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Adanya pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, menunjukkan bahwa semakin baik *perceived organizational support* maka semakin tinggi *work engagement*.

Hasil penelitian ini didukung penelitian oleh Nasuridin *et al.*, (2018) yang menyimpulkan *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Tingkat POS yang tinggi menandakan organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawannya dan cenderung mengurangi komplikasi pekerjaan yang tidak diperlukan sehingga dapat mengurangi stres kerja yang pada akhirnya akan memungkinkan bagi para pekerja dalam mencapai tujuan kerja mereka secara efektif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Aga (2016) juga mendukung penelitian ini, dengan hasil terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kose (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh signifikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan pegawai pada Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia masih banyak yang memberikan penilaian sedang/cukup variabel *perceived organizational support*, yaitu sebesar 41,3%. Menandakan karyawan Kementerian Pertanian Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi

menerima dukungan organisasi yang diberikan, sehingga meningkatnya tingkat keterikatan kerja pegawai dapat terlihat ketika karyawan Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian siap 24 jam ketika dibutuhkan oleh organisasi tanpa ada rasa beban karena sudah merasa menjadi tanggung jawab bersama. Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan minat karyawan dalam pekerjaannya dengan meningkatkan kompetensi yang dirasakan karyawan, karena kompetensi yang dirasakan berhubungan dengan minat. Oleh karena itu organisasi sebaiknya peduli dengan opini dan masukan yang disampaikan oleh pegawai, dan memperhatikan kesejahteraan pegawai.

4.5.3. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada pegawai Divisi pusat data dan informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia, hal ini dibuktikan dengan nilai *p value* sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *work engagement* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*. Adanya pengaruh positif *work engagement* terhadap *job performance*, menunjukkan bahwa semakin baik *work engagement* maka semakin tinggi *job performance*.

Hasil ini didukung penelitian Nasurdin *et al.*, (2018) yang menyimpulkan *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Penelitian dengan hasil serupa juga dilakukan oleh Lai *et al.* (2020) menyimpulkan *work engagement* berpengaruh positif

signifikan terhadap *job performance*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Aga (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh signifikan *work engagement* terhadap *job performance*.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan pegawai pada Divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia memberikan penilaian tertinggi pada indikator *dedication*. *Dedication* ditandai dengan sangat terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa antusias, bangga dan tertantang pada pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi sehingga cenderung akan menunjukkan kinerja yang baik.

4.5.4. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada pegawai Divisi pusat data dan informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia, terbukti nilai *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *transformational leadership* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*. Adanya pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *job performance*, menunjukkan bahwa semakin baik *transformational leadership* maka semakin tinggi *job performance*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Chandrasekara (2019) yang menyimpulkan *transformational leadership* memiliki pengaruh

positif terhadap *job performance*. Selain itu penelitian oleh Lu & Lin pada (2014) juga mendukung penelitian ini dengan hasil *transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Manzoor *et al.* (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh signifikan *transformational leadership* terhadap *job performance*.

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai, Seperti yang dilakukan pemimpin dalam Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian, dimana pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya, mendengar kebutuhan dan keinginan karyawannya, serta bertindak sebagai mentor, memberi kesempatan anggotanya mengembangkan diri, sehingga pemimpin dapat menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Pemimpin dapat menunjukkan keteguhan hati, kesiapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab penuh atas tindakannya dan menunjukkan kepercayaan diri terhadap visi, serta memberikan penghargaan atas prestasi bawahannya.

4.5.5. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada pegawai Divisi pusat data dan informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia, terbukti nilai *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya

perceived organizational support secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*. Adanya pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *job performance*, menunjukkan bahwa semakin baik *perceived organizational support* maka semakin tinggi *job performance*.

Hasil ini didukung dengan penelitian oleh Arshadi dan Hayavi (2013) yang menyimpulkan *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Joorsara *et al.* (2015) melakukan penelitian dengan hasil serupa yaitu *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Aga (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh signifikan *perceived organizational support* terhadap *job performance*.

Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan standar aktivitas pekerjaan dari tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat menguntungkan organisasi. Persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi yang diterimanya akan semakin positif atau meningkat dikarenakan organisasi memberikan perhatian karyawan, diantaranya organisasi peduli terhadap kebutuhan karir karyawan salah satunya dengan memberikan beasiswa, dan organisasi peduli dengan kebutuhan keuangan karyawan, serta menghargai kontribusi karyawan dalam hal kompensasi dan imbalan kerja.

4.5.6. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Job Performance* yang dimediasi *Work Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* yang dimediasi variabel *work engagement* pada pegawai Divisi pusat data dan informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia, terbukti nilai *p value* sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *transformational leadership* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job performance* melalui *work engagement*, artinya semakin baik *transformational leadership* maka semakin tinggi *work engagement* dan pada akhirnya kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lai *et al* (2020) yang menyimpulkan *work engagement* memediasi pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *job performance*. Pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja pekerjaannya bawahannya karena pemimpin mendorong keterlibatan karyawan dan memungkinkan karyawan bekerja lebih dari yang diharapkan organisasi.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Buil *et al.* (2018) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memprediksi kinerja pekerjaan dan peran *work engagement* yang memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja pekerjaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Al-Amin (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan keterlibatan kerja memediasi hubungan

transformational leadership dengan kinerja karyawan. Jika atasan berperilaku dengan cara yang mendukung dan mengembangkan pengikutnya maka pengikutnya akan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dan pada akhirnya akan mendorong kinerja positif mereka.

Pemimpin di kantor Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian selalu menciptakan suasana kerja dengan semangat kekeluargaan dan membuka informasi secara terbuka dengan pegawai, serta mendukung/memotivasi pegawainya sekaligus memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka pengembangan diri, melalui melanjutkan sekolah ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dengan suasana kerja yang positif tersebut sehingga membuat karyawan merasa memiliki keluarga besar bernama pusdatin. Dampak positif dari hal ini adalah tingkat keterlibatan kerja pegawai semakin meningkat, contohnya pegawai selalu siap 24 jam ketika dibutuhkan tanpa merasa terbebani karena sudah merasa menjadi tanggung jawabnya, dengan karyawan memiliki rasa keterlibatan yang tinggi, maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

4.5.7. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Performance* yang dimediasi *Work Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job*

performance yang dimediasi variabel *work engagement* pada pegawai Divisi pusat data dan informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia, terbukti nilai *p value* sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *perceived organizational support* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job performance* melalui *work engagement*, artinya semakin baik *perceived organizational support* maka semakin tinggi *work engagement* dan pada akhirnya kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Penelitian dengan hasil serupa dilakukan oleh Karatepe dan Aga (2016) yang menyimpulkan *work engagement* memediasi pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *job performance*. Kemudian penelitian lain yang mendukung adalah penelitian oleh Nasurdin *et al.* (2018) yang membuktikan bahwa *work engagement* memberikan efek mediasi yang signifikan pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rubel dan Kee (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan keterlibatan karyawan mampu memediasi hubungan antara kinerja karyawan dengan *perceived organizational support*.

Dukungan organisasi yang diberikan dari perusahaan terhadap pegawai Pusdatin selain gaji pokok adalah beberapa tunjangan yang diberikan kepada pegawai Pusdatin meliputi tunjangan jabatan, tunjangan suami/istri dan anak untuk yang sudah berkeluarga, tunjangan kesehatan, dan tunjangan kinerja. Pegawai Pusdatin juga diberikan kesempatan luas untuk mengembangkan ilmu yang dimilikinya untuk dimanfaatkan oleh

pihak lain, seperti menulis buku yang difasilitasi publikasinya didalam website Kementerian Pertanian. Ketika karyawan merasakan bahwa perusahaan telah memberi dukungan yang cukup, maka akan tercipta persepsi oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan lebih merasa terlibat dalam pekerjaannya, sehingga kinerjanya juga akan meningkat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *work engagement* pada karyawan Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian.. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0,503 dan t hitung sebesar 5,791 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada karyawan Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian.. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0,326 dan t hitung sebesar 3,090 dan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif *work engagement* terhadap *job performance* pada karyawan Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian.. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0,293 dan t hitung sebesar 2,927 dan probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$.
4. Terdapat pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *job performance* pada karyawan Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian.. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0,470 dan t hitung sebesar 4,834 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.

5. Terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *job performance* pada karyawan Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian.. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0,407 dan t hitung sebesar 4,341 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.
6. *Work engagement* memediasi hubungan antara *transformational leadership* terhadap *job performance* pada karyawan Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian.. Hal ini dibuktikan dengan koefisien *indirect effect* sebesar 0,147, nilai t hitung sebesar 2,466 dan probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$.
7. *Work engagement* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *job performance* pada karyawan Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian.. Hal ini dibuktikan dengan koefisien *indirect effect* sebesar 0,180, nilai t hitung sebesar 2,221 dan probabilitas sebesar $0,027 < 0,05$.

5.2.Saran

Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia sebagai bahan pertimbangan yang menentukan kebijaksanaan sebagai berikut:

1. Pimpinan divisi Pusat Data dan Sistem Informasi di Kementerian Pertanian Republik Indonesia diharapkan dapat memberikan dorongan lebih pada karyawan dengan lebih banyak mengatakan hal-hal yang membuat karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi, mengatakan

hal-hal positif tentang unit kerja, dan mendorong orang untuk melihat perubahan lingkungan sebagai situasi yang penuh dengan peluang.

2. Sebaiknya organisasi lebih peduli dengan opini dan masukan yang disampaikan oleh pegawai, dan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Pimpinan bersedia memberikan bantuan ketika bawahan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan dan pekerjaannya, serta tidak mengambil keuntungan dari pegawai.
3. Organisasi sebaiknya mempertahankan keterikatan kerja karyawan, karena sudah terbukti jika *work engagement* memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja. Namun akan lebih baik lagi apabila organisasi dapat meningkatkan tingkat keterikatan kerja karyawan, dengan beberapa upaya yang dapat dilakukan seperti meningkatkan dalam memberikan *reward* dan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan, maka akan menimbulkan rasa kewajiban dalam diri karyawan dalam merespon reward dan pengakuan tersebut dengan lebih melibatkan dalam pekerjaannya. Diharapkan semakin tingginya keterikatan kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja yang diberikan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abed, F., & Elewa, A.H. (2016) The Relationship Between Organizational Support, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior as Perceived by Staff Nurses at Different Hospital, *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 5(4), 113-123.
- Al-Amin, M. (2017) Transformational Leadership and Employee Performance Mediating Role of Employee Engagement, *North South Business Review*, 7(2), 28-40.
- Arfat, Y., Rehman, M., Mahmood, K., & Saleem, R. (2017) The Role of Leadership in Work Engagement: The Moderating Role of A Bureaucratic and Supportive Culture, *Pakistan Business Review*, 19(3), 688-705.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013) The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE, *Social and Behavioral Science*, 84, 739-743.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.637>
- Babin, B.J., & Boles J.S. (1998) Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Woman, *Journal of Marketing*, 62(2), 77-91.
- Buil, I., Martinez, E., & Matute, J. (2018) Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality, *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Chadrsekara, W.S. (2019) The Effect of Transformational Leadership Style on Employees Job Satisfaction and Job Performance: A Case of Apparel Manufacturing Industry in Sri Lanka, *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7(7), 385-393.

- Chin, W.W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*.
- Creswell, J.W. (2009) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches*. Newbury Park: Sage Publication.
- Datche, A.E., & Makulu, E. (2015) The Effect of Transformational Leadership on Employee Engagement: A Survey of Civil Service in Kenya, *Issues in Business Management and Economics*, 3(1), 9-16.
<http://dx.doi.org/10.15739/IBME.2014.010>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management 15th edition*. England: Pearson Education Limited.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986) Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ghadi, M.Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013) Transformational Leadership and Work Engagement: The Mediating Effect of Meaning in Work, *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.
<http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>
- Ghozali, L., & Latan, H. (2015) *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan PLS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.
- Hayati, D., Charkabi, M., & Naami, N. (2014) The Relationship Between Transformational Leadership and Work Engagement in Governmental Hospital Nurses: A Survey Study, *SpringerPlus*, 25(3), 1-7 .
- Joorsara, M., Tajasob, K., & Ahmadian, S. (2015) The Relationship among Leadership Style, Perceived Organizational Support, and Employees Job

Performance in Iran Khodro Dissel Company, *Science Journal*, 36(6), 1138-1151.

Karatepe, O.M., & Aga, M. (2016) The Effect of Organization Mission Fulfillment and Perceived Organizational Support on Job Performance The Mediating Role of Work Engagement, *International Journal of Bank Marketing*, 34(3), 368-387. DOI 10.1108/IJBM-12-2014-0171

Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Education.

Kraimer, M.L., & Wayne S.J. (2004) An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment, *Journal of Management*, 30(2), 209-237. doi:10.1016/j.jm.2003.01.001

Köse, A. (2016) The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate, *Journal of Education and Practice*, 27(7), 42-52.

Lai, F., Tang, H., Lu, S., Lee, Y., & Lin, C. (2020) Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement, *SAGEOpen*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

Lu, C., & Lin, C., (2014) The Effect of Perceived Culture Different and Transformational Leadership on Job Performance in Container Shipping Industry, *Journal of Marine Science and Technology*, 22(4), 463-475. DOI: 10.6119/JMST-013-0529-1

Macey. W., & Schneider. B. (2008) The Meaning of Employee Engagement, *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30. DOI: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x

Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S.I.A., & Fallatah, S. (2019) The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SME, *Sustainability*, 11(2), 436-449. <https://doi.org/10.3390/su11020436>

- Mathis R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Motowidlo, S.J., & Kell, H.J. (2013) Job Performance, *Handbook of Psychology, 12: Industrial and Organizational Psychology*, 12(2) 82-103.
- Mustafa, A.M., & Kanbur, A. (2018) Exploring The Relationship Between Perceived Transformational Leadership Behaviors and Work Engagement at Libyan School in Turkey, *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 6(4), 1492-1500.
- Nasurdin, A.M., Ling, T.C., & Khan, S.N. (2018) Linking Social Support, Work Engagement and Job Performance in Nursing, *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363-386.
- Rafferty, A.E., & Griffin, M.A. (2004) Dimension of Transformational Leadership: Conceptual and Empirical Extensions, *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329-354. doi:10.1016/j.leaqua.2004.02.009
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002) Perceived Organizational Support: A *Review of The Literature*, 87(4), 698-714.
- Rich, B.L. (2010) Job Engagement: Antecedents and Effect on Job Performance, *The Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rubel, M.R.B., & Kee, D. (2013) Perceived Support and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Life Science Journal*, 10(4), 2557-2567.
- Saks, A.M. (2006) Antecedents and Consequences of Employee Engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. DOI 10.1108/02683940610690169
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004) Job Demands, Job Resource, and Their Relationship with Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study, *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. DOI: 10.1002/job.248.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006) The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire, *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

Sekaran, U. (2014) *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Wan, P., & Saidin, K.B. (2018) A Study of Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement of Administrative Staff in Newly-Established Universities of China, *Journal of Social Science Research*, 12(2), 2756-2763. DOI 10.24297/jssr.v12i2.7575

Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, G. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indonesia: PTBhuana Ilmu Populer.



LAMPIRAN
Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Saudara/i Karyawan Kementerian Pertanian

Di Jakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Wahid Mirza Prabowo mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pekerjaan: Dimediasi Keterikatan Kerja Studi Pada Pegawai Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian.

Saya mengucapkan terima kasih kepada saudara/i yang meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk tujuan ilmiah dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya. Kebenaran dan kelengkapan jawaban sangat membantu dalam melaksanakan penelitian.

Wassalam'alaikum Wr. Wb.

Identias Responden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan berikut ini, mohon diberi tanda (√) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai pendapat anda (1 2 3 4 5)

Keterangan:

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

1. Kepemimpinan Transformasional

<i>Vision</i>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Memiliki pemahaman yang jelas kemana arah organisasi berjalan.					
2	Memiliki pemahaman yang jelas kemana pemimpin menginginkan unit kita berada 5 tahun kedepan.					
3	Tidak tahu kemana arah organisasi.					

<i>Inspirational Communication</i>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Mengatakan hal-hal yang membuat pegawai bangga menjadi bagian organisasi.					
2	Mengatakan hal-hal positif mengenai unit kerja.					
3	Mendorong orang untuk melihat perubahan lingkungan sebagai situasi yang penuh dengan peluang.					

<i>Intellectual Stimulation</i>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Menantang saya untuk memikirkan masalah dengan cara baru.					
2	Memiliki gagasan yang memaksa saya untuk memikirkan kembali beberapa hal yang belum pernah saya tanyakan sebelumnya.					
3	Menantang saya untuk memikirkan kembali beberapa asumsi dasar saya tentang pekerjaan saya.					

<i>Supportive Leadership</i>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Mempertimbangkan perasaan pribadi saya sebelum bertindak.					
2	Berperilaku dengan cara yang memperhatikan kebutuhan pribadi saya					
3	Melihat bahwa kepentingan karyawan dipertimbangkan.					

<i>Personal Recognition</i>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Memuji saya ketika saya melakukan pekerjaan yang lebih baik dari pada rata-rata.					
2	Mengakui peningkatan kualitas kerja saya.					
3	Secara pribadi memuji saya ketika saya melakukan pekerjaan yang luar biasa.					

2. Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Organisasi saya peduli dengan opini saya.					
2	Organisasi saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya.					
3	Organisasi saya mempertimbangkan tujuan dan nilai saya.					
4	Bantuan tersedia dari organisasi saya ketika saya mengalami masalah.					
5	Organisasi saya akan memaafkan kesalahan yang jujur pada bagian saya.					
6	Jika diberikan kesempatan, organisasi saya akan mengambil keuntungan dari saya.					

7	Organisasi saya menunjukkan sedikit perhatian terhadap saya.					
8	Organisasi saya bersedia membantu saya jika membutuhkan bantuan khusus.					

3. Keterikatan Kerja

<i>Vigor</i>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Ditempat kerja saya merasa penuh dengan energi.					
2	Dipekerjaan saya, saya merasa dan penuh dengan semangat.					
3	Ketika saya bangun dipagi hari, saya merasa senang untuk pergi bekerja.					

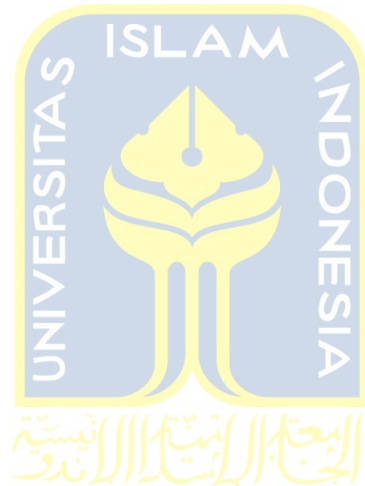
<i>Dedication</i>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya.					
2	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Pekerjaan saya menginspirasi saya.					

<i>Absorption</i>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya larut dalam pekerjaan saya.					
2	Saya terbawa suasana saat bekerja.					
3	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.					

4. Job Performance

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya secara konsisten menyelesaikan tugas yang					

	ditentukan dalam uraian tugas saya.					
2	Saya secara konsisten memenuhi persyaratan kinerja pekerjaan.					
3	Saya memenuhi semua tanggung jawab yang diminta oleh pekerjaan saya.					
4	Saya secara konsisten memenuhi kewajiban saya untuk melakukan pekerjaan saya					
5	Saya sering gagal menjalankan tugas-tugas penting.					



Lampiran 2

Tabulasi Data Mentah

Transformational Leadership

No	Transformational Leadership															Rata2
	TL1	TL2	TL3	TL4	TL5	TL6	TL7	TL8	TL9	TL10	TL11	TL12	TL13	TL14	TL15	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4,6
2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4,8
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3,47
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3,87
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,93
6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3,33
7	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	2	4	2	3	2	3,53
8	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3,53
9	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4,07
10	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,4
11	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3,8
12	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3,6
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4,07
15	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4,2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,87
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,87
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4,13
20	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3,93
21	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3,47
22	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,67
23	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3,87
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4,2
25	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	2	3,47
26	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4	2	4,07
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,87
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3,73
29	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4,07
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,93
31	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3,33
32	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,67
33	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3,53
34	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	3	4	3	4
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,33

Lanjutan Transformational Leadership

No	Transformational Leadership															Rata2
	TL1	TL2	TL3	TL4	TL5	TL6	TL7	TL8	TL9	TL10	TL11	TL12	TL13	TL14	TL15	
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	5	4	3,8
37	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3,47
38	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,47
39	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,27
40	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,93
41	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,87
42	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3,93
43	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4,4
44	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4,33
45	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4,07
46	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3,4
47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3,33
48	5	4	5	4	4	5	4	2	3	3	4	4	2	2	2	3,53
49	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2,6
50	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,4
51	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3,53
52	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,13
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,07
54	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3,73
55	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2
56	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3,67
57	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	4,07
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3,67
59	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4,47
60	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,93
61	2	2	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,27
62	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3,87
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4,73
64	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4,4
65	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4,47
66	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,73
67	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,73
68	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3,6
69	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3,93
70	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4,47
71	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,87
72	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3,53
73	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,73
74	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3,27

Lanjutan Transformational Leadership

No	Transformational Leadership															Rata2
	TL1	TL2	TL3	TL4	TL5	TL6	TL7	TL8	TL9	TL 10	TL 11	TL 12	TL 13	TL 14	TL 15	
75	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	2	5	2	4	3	3,73

Perceived Organizational Support

No	Perceived Organizational Support								Rata2
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	
1	4	3	3	4	4	3	3	3	3,38
2	3	4	4	4	4	3	2	4	3,5
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2,88
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,88
5	4	4	4	4	4	2	3	4	3,63
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3,13
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	3	3	4	3	2	3	4	3,13
9	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	4	4	4	2	2	4	3,38
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3,13
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	3	3	3	3	3,5
15	5	5	4	4	4	3	4	4	4,13
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	2	4	2	5	5	4	4	3,75
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	3	4	3,75
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
23	5	4	5	5	5	5	5	5	4,88
24	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
25	2	2	3	4	4	3	3	3	3
26	4	5	4	5	5	4	4	4	4,38
27	4	5	4	5	3	5	5	4	4,38
28	4	4	3	4	3	4	3	4	3,63
29	4	5	4	5	4	4	3	4	4,13
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	5	4	4	4	3	4	4
32	3	4	4	4	3	2	2	3	3,13

Lanjutan Perceived Organizational Support

No	Perceived Organizational Support								Rata2
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	3	4	3	2	3	4	3,25
35	4	4	4	4	4	2	4	4	3,75
36	4	3	3	3	4	3	4	5	3,63
37	4	3	4	3	2	2	2	4	3
38	5	4	4	5	5	3	5	5	4,5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3	3	2	2	2,75
42	1	2	2	2	2	2	1	2	1,75
43	5	5	5	4	4	5	4	5	4,63
44	4	4	4	4	4	3	3	4	3,75
45	4	4	4	4	4	2	2	4	3,5
46	3	5	5	5	4	5	4	5	4,5
47	4	3	4	4	2	2	2	3	3
48	2	2	3	2	2	2	2	4	2,38
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	3	4	3	3	3	3,5
51	2	2	3	2	2	2	2	3	2,25
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	3	4	2	2	4	3,38
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	3	2	4	3	3,5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	3	4	5	4,63
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	4	3	4	4	2	2	4	3,25
62	5	4	5	5	5	5	5	5	4,88
63	5	5	5	5	5	5	5	4	4,88
64	4	3	4	3	4	3	4	4	3,63
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	5	5	4	5	4	5	5	5	4,75
67	5	5	4	5	4	5	5	5	4,75
68	2	4	4	3	2	2	2	2	2,63
69	3	4	4	3	3	2	2	3	3
70	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88
71	4	4	4	4	4	4	2	3	3,63

Lanjutan Perceived Organizational Support

No	Perceived Organizational Support								Rata2
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	
72	5	4	5	4	5	3	5	5	4,5
73	3	3	3	3	3	2	3	3	2,88
74	3	4	3	2	3	3	2	2	2,75
75	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13

Work Engagement

No	Work Engagement									Rata2
	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3,78
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,78
6	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3,56
7	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4,44
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,78
9	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4,44
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3,78
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,89
13	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4,33
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,89
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,78
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3,44
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,67
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,89
22	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4,56
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,67
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,11
26	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3,89
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4,78
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,89
29	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4,22
30	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4,44

Lanjutan Work Engagement

No	Work Engagement									Rata2
	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	
31	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3,56
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,89
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,78
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4,22
38	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4,67
39	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3,22
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4,44
42	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2,89
43	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4,11
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,11
45	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3,56
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3,56
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,67
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3,22
52	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3,67
53	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2,89
54	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3,67
55	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,11
56	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3,11
57	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,78
58	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3,67
59	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4,44
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3,22
62	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4,56
63	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,67
64	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4,67
65	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4,44
66	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4,44
67	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4,44
68	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,78
69	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3,67

Lanjutan Work Engagement

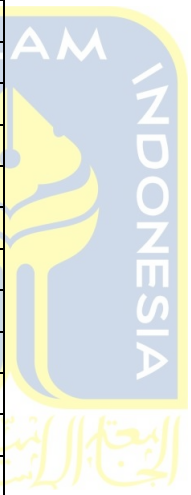
No	Work Engagement									Rata2
	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3,33
72	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3,89
73	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,78
74	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,78
75	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,89

Job Performance

No	Job Performance					Rata2
	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	
1	5	5	4	5	3	4,4
2	5	5	5	5	3	4,6
3	4	4	4	4	2	3,6
4	4	4	4	4	3	3,8
5	4	4	5	4	2	3,8
6	4	4	4	4	2	3,6
7	5	5	5	5	3	4,6
8	4	4	4	4	2	3,6
9	5	5	5	5	3	4,6
10	3	4	3	3	2	3
11	4	4	4	4	2	3,6
12	4	4	4	4	2	3,6
13	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	3	4,6
15	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	1	2,6
17	4	4	4	4	2	3,6
18	4	4	4	4	2	3,6
19	4	4	4	4	2	3,6
20	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	2	3,6
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	4	4,8
24	4	5	5	5	5	4,8
25	4	4	4	4	2	3,6
26	4	4	4	5	4	4,2
27	5	5	5	5	3	4,6
28	4	4	4	4	3	3,8

Lanjutan Job Performance

No	Job Performance					Rata2
	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	
29	5	5	5	5	2	4,4
30	4	4	5	5	3	4,2
31	4	4	4	4	2	3,6
32	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	2	3,6
34	5	4	4	4	2	3,8
35	4	4	4	4	2	3,6
36	4	4	4	4	3	3,8
37	4	4	4	4	2	3,6
38	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	3	4,6
42	3	3	3	3	1	2,6
43	5	5	4	5	5	4,8
44	5	5	5	5	3	4,6
45	4	4	5	4	2	3,8
46	4	4	4	4	2	3,6
47	4	4	4	4	2	3,6
48	3	3	3	3	3	3
49	4	4	4	4	2	3,6
50	5	4	5	4	3	4,2
51	3	3	4	4	2	3,2
52	4	4	3	4	2	3,4
53	4	3	3	2	1	2,6
54	4	4	4	4	2	3,6
55	3	3	3	3	1	2,6
56	4	4	4	4	2	3,6
57	4	4	4	4	2	3,6
58	4	4	4	4	2	3,6
59	5	5	5	5	3	4,6
60	4	4	4	4	2	3,6
61	4	4	4	4	2	3,6
62	4	4	4	5	5	4,4
63	5	5	5	5	3	4,6
64	5	5	5	4	3	4,4
65	5	5	5	5	3	4,6
66	4	5	5	5	3	4,4
67	4	5	5	5	3	4,4



Lanjutan Job Performance

No	Job Performance					Rata2
	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	
68	4	4	4	4	2	3,6
69	4	4	4	4	2	3,6
70	5	5	5	5	5	5
71	4	2	3	3	2	2,8
72	4	4	4	4	1	3,4
73	5	5	4	5	4	4,6
74	4	4	4	4	2	3,6
75	5	4	5	5	3	4,4



Lampiran 3

Karakteristik Responden

Frequencies

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	37.3	37.3	37.3
	Perempuan	47	62.7	62.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	5.3	5.3	5.3
	S1	34	45.3	45.3	50.7
	S2	26	34.7	34.7	85.3
	S3	2	2.7	2.7	88.0
	SLTA	9	12.0	12.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 - 36 tahun	22	29.3	29.3	29.3
	37 - 47 tahun	21	28.0	28.0	57.3
	48 - 58 tahun	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

TL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	19	25.3	25.3	25.3
	Tinggi	48	64.0	64.0	89.3
	Sangat tinggi	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

POS

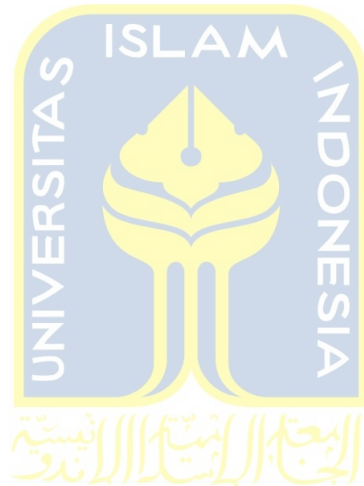
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.3	1.3	1.3
	Cukup	31	41.3	41.3	42.7
	Tinggi	39	52.0	52.0	94.7
	Sangat tinggi	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

WE

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	11	14.7	14.7
	Tinggi	50	66.7	81.3
	Sangat tinggi	14	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0

JP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	3	4.0	4.0
	Tinggi	50	66.7	70.7
	Sangat tinggi	22	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0



Lampiran 4

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TL1	75	1.00	5.00	4.2133	.72211
TL2	75	1.00	5.00	4.0800	.83440
TL3	75	1.00	5.00	1.7067	.94115
TL4	75	1.00	5.00	4.0933	.73839
TL5	75	1.00	5.00	4.2533	.69929
TL6	75	1.00	5.00	4.1467	.71079
TL7	75	2.00	5.00	4.0000	.75337
TL8	75	1.00	5.00	3.7867	.77622
TL9	75	1.00	5.00	3.7333	.81096
TL 10	75	1.00	5.00	3.6133	.88369
TL 11	75	1.00	5.00	3.1333	1.00449
TL 12	75	1.00	5.00	3.8533	.76571
TL 13	75	1.00	5.00	3.4133	.82353
TL 14	75	2.00	5.00	3.8133	.67169
TL 15	75	1.00	5.00	3.5333	.85950
Valid N (listwise)	75				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS1	75	2.00	5.00	3.6400	.72857
POS2	75	2.00	5.00	3.7200	.74544
POS3	75	3.00	5.00	3.8400	.69826
POS4	75	2.00	5.00	3.7067	.74929
POS5	75	2.00	5.00	3.6533	.68760
POS6	75	1.00	5.00	2.8400	.87054
POS7	75	1.00	5.00	2.8667	.85950
POS8	75	1.00	5.00	3.6000	.78843
Valid N (listwise)	75				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WE1	75	3.00	5.00	3.9200	.58725
WE2	75	3.00	5.00	3.9867	.58108
WE3	75	3.00	5.00	3.9733	.56886
WE4	75	3.00	5.00	4.0267	.54459
WE5	75	2.00	5.00	4.1067	.55928
WE6	75	2.00	5.00	3.9867	.58108
WE7	75	2.00	5.00	3.4133	.63869
WE8	75	2.00	5.00	3.4133	.63869
WE9	75	2.00	5.00	3.8000	.59275
Valid N (listwise)	75				

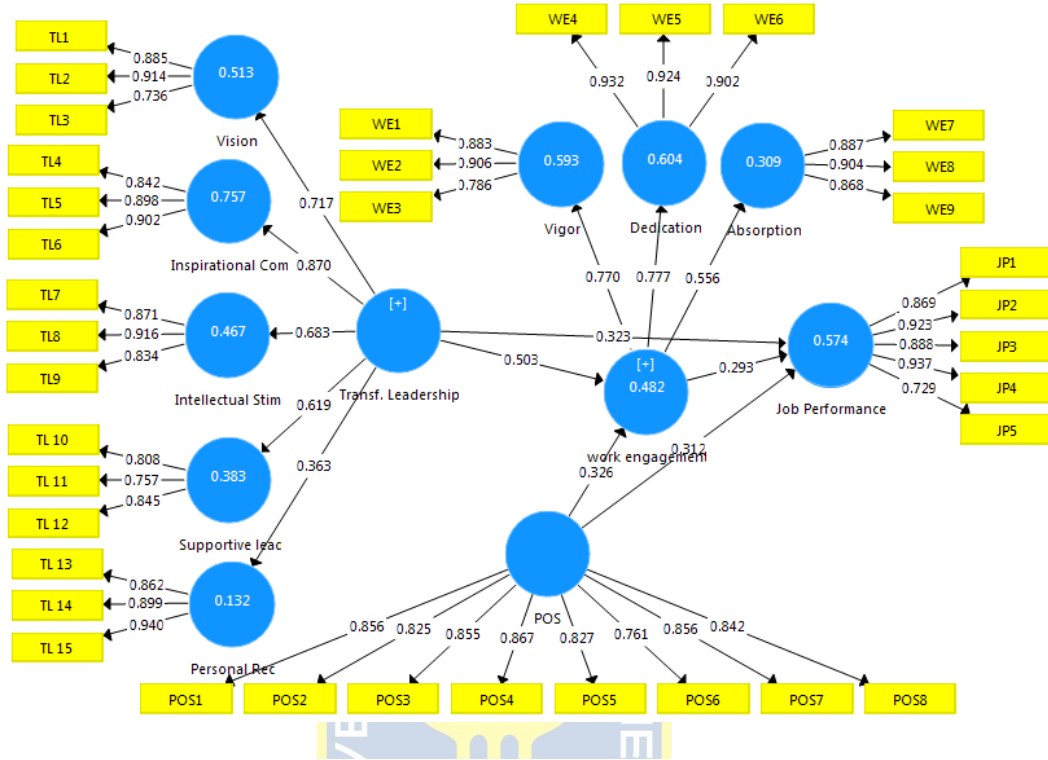
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JP1	75	3.00	5.00	4.2667	.52847
JP2	75	3.00	5.00	4.2667	.52847
JP3	75	3.00	5.00	4.2667	.52847
JP4	75	3.00	5.00	4.3067	.51918
JP5	75	1.00	4.00	1.8000	.71660
Valid N (listwise)	75				



Lampiran 5

Hasil Outer Model Awal



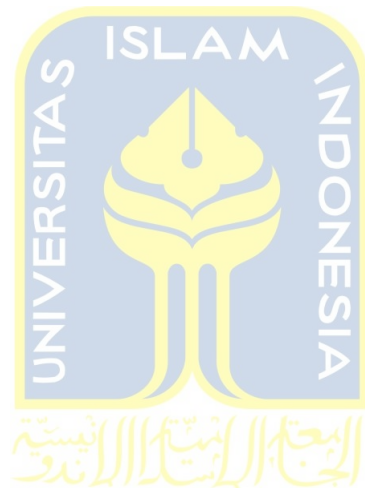
Outer Loadings

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Abs <- work engagement	0.721	0.720	0.059	12.242	0.000
Ded <- work engagement	0.913	0.913	0.018	50.019	0.000
IC <- Transf. Leadership	0.869	0.863	0.041	21.387	0.000
IS <- Transf. Leadership	0.924	0.920	0.028	32.967	0.000
JP1 <- Job Performance	0.869	0.868	0.042	20.891	0.000
JP2 <- Job Performance	0.923	0.924	0.023	40.463	0.000
JP3 <- Job Performance	0.888	0.884	0.036	24.604	0.000
JP4 <- Job Performance	0.937	0.938	0.017	54.811	0.000
JP5 <- Job Performance	0.729	0.725	0.052	14.034	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
POS1 <- POS	0.856	0.852	0.038	22.262	0.000
POS2 <- POS	0.825	0.827	0.043	19.011	0.000
POS3 <- POS	0.855	0.852	0.036	23.730	0.000
POS4 <- POS	0.867	0.869	0.032	27.279	0.000
POS5 <- POS	0.827	0.823	0.049	16.801	0.000
POS6 <- POS	0.761	0.756	0.056	13.696	0.000
POS7 <- POS	0.856	0.853	0.034	25.161	0.000
POS8 <- POS	0.842	0.839	0.047	17.979	0.000
PR <- Transf. Leadership	0.614	0.605	0.101	6.047	0.000
SL <- Transf. Leadership	0.704	0.693	0.082	8.582	0.000
TL 10 <- Supportive lead	0.808	0.796	0.080	10.052	0.000
TL 11 <- Supportive lead	0.757	0.744	0.082	9.180	0.000
TL 12 <- Supportive lead	0.845	0.854	0.036	23.223	0.000
TL 13 <- Personal Rec	0.862	0.851	0.068	12.718	0.000
TL 14 <- Personal Rec	0.899	0.901	0.026	34.606	0.000
TL 15 <- Personal Rec	0.940	0.936	0.027	35.111	0.000
TL1 <- Vision	0.885	0.874	0.047	18.664	0.000
TL2 <- Vision	0.914	0.914	0.019	47.603	0.000
TL3 <- Vision	0.736	0.718	0.089	8.275	0.000
TL4 <- Inspirational Com	0.842	0.829	0.068	12.355	0.000
TL5 <- Inspirational Com	0.898	0.889	0.037	24.034	0.000
TL6 <- Inspirational Com	0.902	0.897	0.033	27.023	0.000
TL7 <- Intellectual Stim	0.871	0.869	0.027	31.797	0.000
TL8 <- Intellectual Stim	0.916	0.915	0.020	46.047	0.000
TL9 <- Intellectual Stim	0.834	0.827	0.060	13.846	0.000
Vig <- work engagement	0.914	0.913	0.023	40.322	0.000
Vis <- Transf. Leadership	0.765	0.741	0.096	8.000	0.000
WE1 <- Vigor	0.883	0.884	0.026	34.388	0.000
WE2 <- Vigor	0.906	0.905	0.022	41.878	0.000
WE3 <- Vigor	0.786	0.775	0.070	11.207	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
WE4 <- Dedication	0.932	0.931	0.017	53.980	0.000
WE5 <- Dedication	0.924	0.922	0.020	47.055	0.000
WE6 <- Dedication	0.902	0.901	0.029	31.409	0.000
WE7 <- Absorption	0.887	0.882	0.036	24.883	0.000
WE8 <- Absorption	0.904	0.897	0.033	27.018	0.000
WE9 <- Absorption	0.868	0.869	0.025	35.098	0.000



Lampiran 6

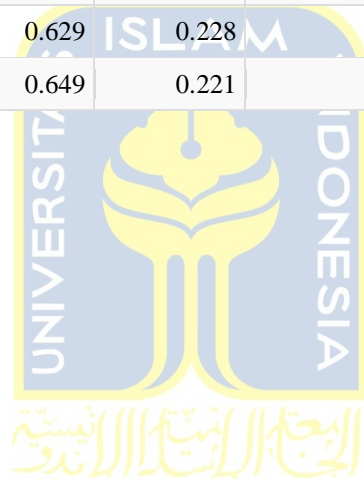
Hasil Uji Cross Loading

Discriminant Validity

- [Fornell-Larcker Criterion](#)
- | |
|----------------|
| Cross Loadings |
|----------------|
- [Heterotrait-Monotrait Ratio \(HTMT\)](#)

	Job Performance	POS	Transf. Leadership	work engagement
JP1	0.869	0.470	0.553	0.590
JP2	0.923	0.501	0.546	0.566
JP3	0.888	0.526	0.554	0.559
JP4	0.937	0.531	0.550	0.634
JP5	0.729	0.512	0.508	0.497
POS1	0.493	0.856	0.362	0.522
POS2	0.521	0.825	0.390	0.472
POS3	0.482	0.855	0.306	0.455
POS4	0.569	0.867	0.353	0.506
POS5	0.478	0.827	0.285	0.355
POS6	0.412	0.761	0.219	0.304
POS7	0.485	0.856	0.286	0.408
POS8	0.433	0.842	0.265	0.361
TL 10	0.371	0.171	0.808	0.190
TL 11	0.285	-0.024	0.757	0.051
TL 12	0.583	0.260	0.845	0.429
TL 13	0.385	0.178	0.862	0.117
TL 14	0.527	0.331	0.899	0.369
TL 15	0.498	0.384	0.940	0.315
TL1	0.434	0.070	0.885	0.377
TL2	0.532	0.224	0.914	0.346
TL3	0.319	0.106	0.736	0.199
TL4	0.414	0.164	0.842	0.379
TL5	0.530	0.254	0.898	0.495

	Job Performance	POS	Transf. Leadership	work engagement
TL6	0.435	0.112	0.902	0.310
TL7	0.573	0.306	0.871	0.576
TL8	0.648	0.454	0.916	0.492
TL9	0.524	0.284	0.834	0.434
WE1	0.631	0.374	0.367	0.704
WE2	0.787	0.590	0.545	0.906
WE3	0.532	0.230	0.323	0.786
WE4	0.757	0.467	0.481	0.932
WE5	0.717	0.492	0.488	0.924
WE6	0.725	0.436	0.468	0.902
WE7	0.506	0.246	0.091	0.887
WE8	0.629	0.228	0.172	0.904
WE9	0.649	0.221	0.306	0.868



Lampiran 7

Hasil Uji Reliabilitas dan Uji R-Square

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Performance	0.919	0.922	0.941	0.761
POS	0.939	0.945	0.949	0.700
Transf. Leadership	0.836	0.857	0.886	0.614
work engagement	0.812	0.848	0.889	0.730

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Job Performance	0.574	0.556
work engagement	0.482	0.468



Lampiran 8

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung

Path Coefficients

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
POS -> Job Performance	0.312	0.314	0.105	2.959	0.003
POS -> work engagement	0.326	0.319	0.105	3.090	0.002
Transf. Leadership -> Job Performance	0.323	0.325	0.101	3.205	0.001
Transf. Leadership -> work engagement	0.503	0.501	0.087	5.791	0.000
work engagement -> Job Performance	0.293	0.291	0.100	2.927	0.004
work engagement -> Vigor	0.770	0.774	0.054	14.137	0.000

Specific Indirect Effects

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Transf. Leadership -> work engagement -> Job Performance	0.147	0.147	0.060	2.466	0.014
POS -> work engagement -> Job Performance	0.095	0.091	0.043	2.221	0.027

Lampiran 9

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

	<p style="text-align: center;">KEMENTERIAN PERTANIAN SEKRETARIAT JENDERAL PUSAT DATA DAN SISTEM INFORMASI PERTANIAN</p> <p style="text-align: center;"><small>GD. D LANTAI IV - JL. HARSONO RM NO. 3 RAGUNAN - JAKARTA SELATAN 12550 TELEPON : (021) 7622638, 7616384, FAKSIMILE (021) 7622638, 7616385 HOMEPAGE : http://www.pertanian.go.id - Email : pustadin@pertanian.go.id</small></p>	
SURAT PERNYATAAN		
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :		
Nama	:	Eko Nugroho, S.Kom., MM.
NIP	:	197109111998031002
Jabatan	:	Kepala Bagian Umum Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian
dengan ini menyatakan, bahwa:		
Nama	:	Wahid Mirza Prabowo
NIM	:	14311332
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Universitas	:	Universitas Islam Indonesia
Judul Skripsi:	:	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Performance</i> : Dimediasi <i>Work Engagement</i> (Studi pada Pegawai Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Pertanian)
Telah melaksanakan survei penelitian di Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian pada tanggal 21 September s.d 12 Oktober 2020.		
Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.		
Jakarta, 12 Oktober 2020 Kepala Bagian Umum,		
  Eko Nugroho, S.Kom., MM. NIP. 197109111998031002		

Lampiran 10

Biodata Peneliti



Nama : Wahid Mirza Prabowo
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 7 Mei 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
NIM : 14311332
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Cemara I Komplek APS (Andrawina Praja Sarana)
Blok A no. 12, Pamulang, Tangerang Selatan
Riwayat Pendidikan :
1. 2008 : Madrasah Ibtidaiyah Pembangunan UIN
Jakarta
2. 2011 : Madrasah Tsanawiyah Pembangunan UIN
Jakarta
3. 2014 : Madrasah Aliyah Pembangunan UIN
Jakarta
4. 2021 : Universitas Islam Indonesia
Email : wahidmprabowo@gmail.com