

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
PEMBERDAYAAN, DAN KETERIKATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN BUTON**



**MUHAMMAD RIDWAN ZAKARIAH
7647140255**

**Disertasi yang ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mendapatkan gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2021

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Ko-Promotor



Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A.
Tanggal: 23 Agustus 2021

Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd.
Tanggal: 23 Agustus 2021

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus
(Ketua)¹



24-08-2021

Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si
(Sekretaris)²



23-08-2021

Nama : Muhammad Ridwan Zakariah

No. Registrasi : 7647140255

Program Studi : Ilmu Manajemen




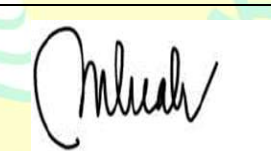
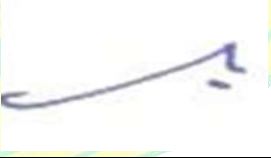
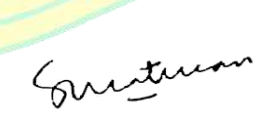
Tgl. Lulus :

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Muhammad Ridwan Zakariah

No Registrasi : 7647140255

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		24-08-2021
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		23-08-2021
3	Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A. (Promotor)		23-08-2021
4	Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd. (Kopromotor)		23-08-2021
5	Dr. Indra Pahala, M.Si. (Penguji)		22-08-2021
6	Prof. Dr. Adji Suratman, M.AK (Penguji Luar)		22-08-2021

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN, DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BUTON

Muhammad Ridwan Zakaria

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh antar variable yaitu kepemimpinan transformasional, pemberdayaan dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Buton. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisa jalur (*path analysis*). Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Daerah Kabupaten Buton, Provinsi Sulawesi Tenggara. Waktu penelitian mulai dari persiapan proposal sampai penulisan laporan penelitian direncanakan mulai Januari 2019 sampai dengan selesai Juni 2019. populasinya adalah seluruh pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Buton berjumlah 90 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik simple random sampling dengan tingkat kesalahan (α)5%, maka sebanyak 73 orang. Data dikumpulkan melalui angket dengan skala Likert. Data dilakukan uji linieritas dan normalitas. Hasil penelitian 1). Tidak terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. 2). Tidak terdapat pengaruh langsung positif Pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. 3). Terdapat pengaruh langsung positif keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. 4). Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan. 5). Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja. 6). Terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap keterikatan kerja. 7). Terdapat pengaruh tidak langsung positif Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Keterikatan Kerja. 8). Terdapat Pengaruh tidak langsung positif Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai melalui Keterikatan Kerja. 9). Terdapat Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan dan Keterikatan Kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan, Keterikatan Kerja dan Kinerja Pegawai

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPOWERMENT, AND WORKING PERFORMANCE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN REGIONAL GOVERNMENT OF BUTON DISTRICT

Muhammad Ridwan Zakariah

Abstrack

The purpose of this study was to determine, examine and analyze the influence between variables, namely transformational leadership, empowerment and work engagement on employee performance in Buton Regency. This study uses a quantitative approach with path analysis techniques. This research was conducted in the Regional Government of Buton Regency, Southeast Sulawesi Province. The research time starting from proposal preparation to writing research reports is planned from January 2019 to completion in June 2019. The population is all local government employees in Buton Regency totaling 90 people. Sampling was done by simple random sampling technique with an error rate (α) 5%, so as many as 73 people. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale. The data were tested for linearity and normality. Research results 1). There is no direct positive effect of transformational leadership on employee performance. 2). There is no direct positive effect of Empowerment on employee performance. 3). There is a direct positive effect of work engagement on employee performance. 4). There is a positive direct influence of transformational leadership on empowerment. 5). There is a positive direct effect of transformational leadership on work engagement. 6) There is a direct positive influence of empowerment on work engagement. 7). There is a positive indirect effect of Transformational Leadership on Employee Performance through Work Engagement. 8). There is a positive indirect effect of empowerment on employee performance through work engagement. 9). There is an indirect influence of Transformational Leadership on Employee Performance through Empowerment and Work Engagement.

Keywords: Transformational Leadership, Empowerment, Working Performance On Employees Performance

RINGKASAN

Latar Belakang

Kurang optimalnya kinerja pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Buton dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kepemimpinan, pemberdayaan dan keterikatan kerja. Kepemimpinan merupakan faktor fundamental yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku bawahan dalam menjalankan tugasnya. Dalam menjalankan fungsinya, pimpinan memberikan pengaruh terhadap bawahan untuk bisa bekerja secara baik dan membangkitkan inspirasi sehingga bawahan akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Pimpinan juga diharapkan mampu mendorong bawahan untuk mengembangkan intelektualnya, agar dapat memiliki keterampilan sesuai yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Salah satu model kepemimpinan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bawahan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dicirikan dengan usahanya dalam memimpin dengan cara menanamkan idealisme, memberikan inspirasi, melakukan stimulasi intelektual, dan memberikan konsiderasi secara individual. Karakter seorang pemimpin seperti itu diyakini akan dapat membangkitkan semangat kerja dan kepercayaan bawahan sehingga lebih lanjut akan meningkatkan kinerja bawahan.

Kurang optimalnya kinerja pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Buton dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kepemimpinan, pemberdayaan dan keterikatan kerja. Kepemimpinan merupakan faktor fundamental yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku bawahan dalam menjalankan tugasnya. Dalam menjalankan fungsinya, pimpinan memberikan pengaruh terhadap bawahan untuk bisa bekerja secara baik dan membangkitkan inspirasi sehingga bawahan akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Pimpinan juga diharapkan mampu mendorong bawahan untuk mengembangkan intelektualnya, agar dapat memiliki keterampilan sesuai yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Salah satu model kepemimpinan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bawahan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dicirikan dengan usahanya dalam memimpin dengan cara menanamkan idealisme, memberikan inspirasi, melakukan stimulasi intelektual, dan memberikan konsiderasi secara individual. Karakter seorang pemimpin seperti itu diyakini akan dapat

membangkitkan semangat kerja dan kepercayaan bawahan sehingga lebih lanjut akan meningkatkan kinerja bawahan.

Identifikasi Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah di atas, bahwa ada sejumlah permasalahan terkait dengan kinerja pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Buton. Kinerja pegawai secara umum kurang memuaskan dengan indikasi (1) masih cukup banyak keluhan masyarakat kualitas pelayanan pegawai di Pemda Kabupaten Buton, pelayanan dinilai kurang cepat, berbelit-belit, dan kurangnya rasa empati pegawai, (2) kurangnya kreativitas pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga pegawai bekerja dengan cara-cara yang monoton dan kurang memiliki inisiatif untuk mencari cara kerja yang lebih efektif, (3) pegawai belum menunjukkan kerjasama yang baik dengan rekan-rekan kerjanya sehingga dalam bekerja terlihat kurang menunjukkan koordinasi antar satu dengan yang lainnya, (4) kedisiplinan pegawai masih kurang yang ditunjukkan sering terlambat datang ke kantor, memanfaatkan waktu istirahat melebihi ketentuan, dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan.

Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang terjadi sebagaimana telah disebutkan dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka penelitian dibatasi oleh pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Buton. Sasaran pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada pemerintahan daerah Kabupaten Buton dengan waktu penelitian dimulai Oktober 2016 sampai dengan Juni 2017.

Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Apakah ada pengaruh langsung Pemberdayaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Apakah ada pengaruh Langsung Keterikatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Apakah ada pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap Pemberdayaan (X2).
5. Apakah ada pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Keterikatan Kerja (X3).
6. Apakah ada pengaruh langsung Pemberdayaan (X2) terhadap Keterikatan Kerja (X3).
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Keterikatan Kerja (X3)
8. Apakah ada pengaruh tidak langsung Pemberdayaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Keterikatan Kerja (X3)
9. Apakah ada pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pemberdayaan (X2) dan Keterikatan Kerja (X3)

Tujuan Penelitian

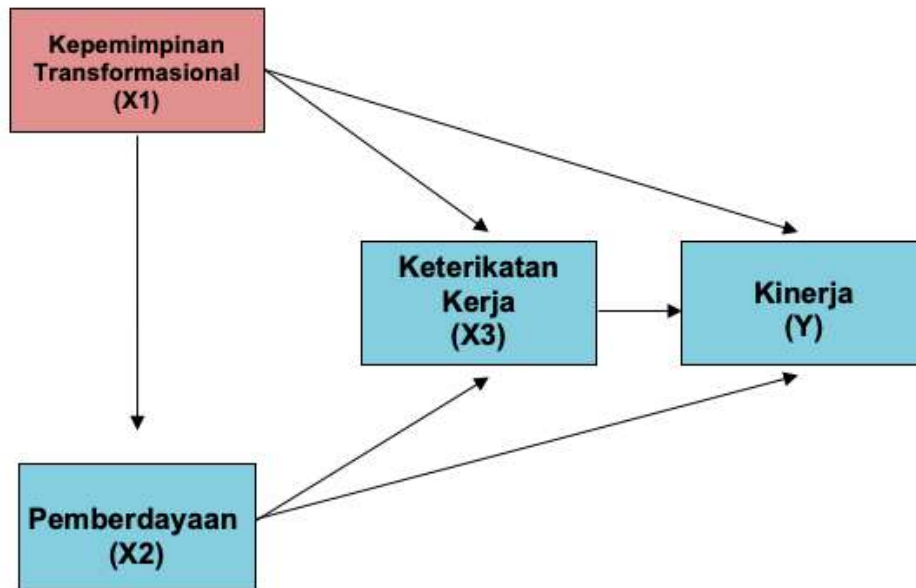
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh, mengidentifikasi dan menganalisis antar variabel yaitu kepemimpinan transformasional, pemberdayaan dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Buton

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Daerah Kabupaten Buton, Provinsi Sulawesi Tenggara. Waktu penelitian mulai dari persiapan proposal sampai penulisan laporan penelitian direncanakan mulai Januari 2019 sampai dengan selesai Juni 2019.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan menggunakan teknik analisa jalur (*path analysis*).



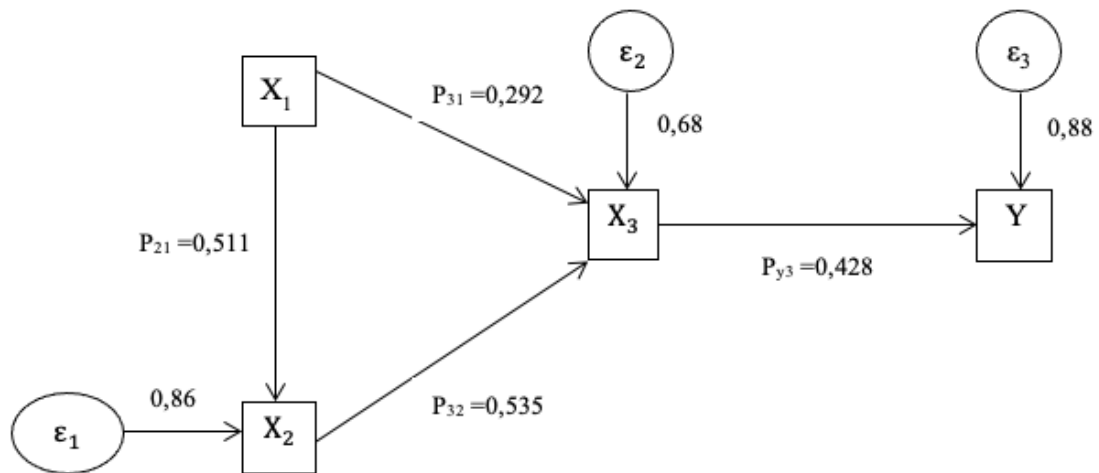
Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Buton, Provinsi Sulawesi Tenggara. Sebagai populasi terjangkau atau populasi target untuk kerangka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Buton, Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 90 orang. Berdasarkan ketentuan tabel Bartlett, III, Kotrlik, dan Higin (2001) untuk tingkat kesalahan (α)5%, maka untuk populasi 90 diperlukan sampel sebanyak 73. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik simple random sampling atau acak sederhana dengan menggunakan bilangan random (bilangan acak), dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian dan interpretasi Data. Sebelum melakukan pembahasan akan hasil penelitian ini, maka perlu memperhatikan tabel sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Akhir Model Penelitian

Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Pengaruh Antar variabel	Koefisien Jalur	t hitung	p-value	Simpulan
X ₁ terhadap Y (p _{y1})	-0,113	-0,855	0,395	Tidak Sig
X ₂ terhadap Y (p _{y2})	0,135	0,905	0,369	Tidak Sig
X ₃ terhadap Y (p _{y3})	0,426	2,744	0,008	Sig
X ₁ terhadap X ₂ (p ₂₁)	0,511	5,004	0,000	Sig
X ₁ terhadap X ₃ (p ₃₁)	0,292	3,068	0,003	Sig
X ₂ terhadap X ₃ (p ₃₂)	0,535	5,620	0,000	Sig
X ₁ terhadap Y melalui X ₃	0,124	-0,822	0,206	Tidak sig
X ₂ terhadap Y melalui X ₃	0,228	0,862	0,194	Tidak sig
X ₁ terhadap Y melalui X ₂ dan X ₃	0,116	-0,040	0,395	Tidak sig

Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian dan analisis hasil pengujian hipotesis, maka beberapa kesimpulan penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di daerah Buton, Sulawesi Tenggara.
2. Tidak terdapat pengaruh langsung positif Pemberdayaan terhadap kinerja pegawai di daerah Buton, Sulawesi Tenggara.

3. Terdapat pengaruh langsung positif keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa keterikatan kerja yang semakin kuat akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional yang semakin kuat akan mengakibatkan pemberdayaan pegawai yang semakin baik
5. Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional yang semakin kuat akan mengakibatkan keterikatan kerja pegawai yang semakin kuat
6. Terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan terhadap keterikatan kerja. Hal ini berarti bahwa pemberdayaan yang semakin kuat akan mengakibatkan kinerja pegawai yang semakin baik
7. Terdapat pengaruh tidak langsung positif Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Keterikatan Kerja (X3).
8. Terdapat Pengaruh tidak langsung positif Pemberdayaan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Keterikatan Kerja (X3).
9. Terdapat Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Pemberdayaan (X2) dan Keterikatan Kerja (X3).

implikasi penelitian

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diajukan beberapa implikasi penelitian sebagai berikut:

- 1) Kinerja pegawai Pemerintah daerah kabupaten Buton dapat ditingkatkan melalui penguatan keterikatan kerja dengan upaya sebagai berikut:
 - a. Atasan selalu memberikan pengaruh idealisme kepada bawahan maupun sesama bawahan
 - b. Atasan selalu memberikan motivasi inspirasional kepada bawahan, maupun sesama bawahan
 - c. Atasan selalu memberikan motivasi stimulasi intelektual kepada bawahan, maupun sesama bawahan

- d. Atasan selalu memberikan konsiderasi individual terhadap bawahan, maupun sesama bawahan.
- 2) Penguatan keterikatan kerja Pemerintah daerah kabupaten Buton dapat ditingkatkan melalui penguatan kepemimpinan transformasional dengan upaya sebagai berikut:
- a. Menumbuhkan persaan bangga terhadap organisasi
 - b. Menunjukkan sikap dan perilaku antusias dalam menjalankan pekerjaan/tugas
 - c. Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan diluar tanggungjawabnya
 - d. Menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.
- 3) Keterikatan kerja pegawai Pemerintah daerah kabupaten Buton dapat ditingkatkan melalui penguatan pemberdayaan dengan upaya sebagai berikut:
- a. Menjelaskan tanggung jawab yang dimiliki individu baik atasan ditiap unit maupun bawahan ditiap unit
 - b. Memberikan otoritas yang seimbang dengan tanggungjawab tugasnya baik atasan ditiap unit maupun bawahan.
 - c. Menetapkan standar keunggulan
 - d. Memberikan pelatihan, memberi pengetahuan dan informasi, memberikan umpan balik, memberikan pengakuan atas prestasinya,
 - e. Memberikan kepercayaan dan memperlakukan secara bermartabat dan terhormat.
- 4) Pemberdayaan Pemerintah daerah kabupaten Buton dapat ditingkatkan melalui penguatan kepemimpinan transformasional dengan upaya sebagai berikut:
- a. Mengimplementasikan kebijakan *life time organization* secara nyata guna pengembangan sumber daya manusia.

- b. Meningkatkan komunikasi positif antara atasan dan bawahan, dan antara sesama karyawan
- c. Meningkatkan *coaching* dan *mentoring*, terutama pada penugasan yang bersifat menantang (*challenging*) dibandingkan dengan penugasan rutin
- d. Meningkatkan *counseling* agar dapat membangun harmonisasi hubungan non teknis antara atasan dan bawahan



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang di kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Agustus 2021



Muhammad Ridwan Zakariah



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

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

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

Nama : Muhammad Ridwan Zakariah
NIM : 7647140255
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / Ilmu Manajemen
Alamat email : muhammadridwanzakariah_7647140255@mhs.unj.ac.id

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

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

yang berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN,
DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BUTON**

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 26 Oktober 2021

Penulis



Muhammad Ridwan Zakariah

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah swt, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun Disertasi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pembedayaan, dan Keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada pemerintah daerah kabupaten Buton”.

Salawat dan salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa risalah Islamiah sehingga kita berada pada zaman yang tercerahkan dan berkeadaban.

Disertasi ini dibuat sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia (IM-MSDM) pada Pascasarjana (PPs) Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Penulis menyadari bahwa penulisan Disertasi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, dorongan, inspirasi dan perhatian dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penulis Disertasi ini.

1. Dr. Komaruddin, M.Pd sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta,
2. Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A. sebagai Promotor yang proactive memberikan semangat ke penulis
3. Prof. Dr. R. Madhakomala, M. Pd sebagai Co-promotor yang membimbing dan menyemangati penulis sehingga dapat menyelesaikan Disertasi ini.
4. Kepada Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S M. Bus, Selaku Direktur Pascasarjana Univeritas Negeri Jakarta (PPs UNJ)
5. Kepada Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si selaku Koordinator Program studi IM-MSDM PPs UNJ

6. Terima kasih kepada dosen-dosen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (PPs UNJ) yang telah memberikan pengalaman dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk diri saya.
7. Terimakasih kepada Pemerintah daerah Kabupaten Buton, dan seluruh jajarannya khususnya kepada bupati Buton yang telah memberikan dukungan, materi, maupun non materi selama pelaksanaan penelitian hingga selesai.
8. Penulis mengucapkan terima kasih kepada ayahanda tercinta (Alm) Bapak HM Zakariah, Ibunda tercinta (Alm) Waode Dawiah, Istri tercinta, Dra. Hj. Muniarty M. Ridwan kemudian putri penulis, Kartini Puspitasari (Putri pertama/ Alm), Putri pertama Sitti Nur Azizah Adhayana (Putri kedua) dan Sitti Nur Annisah Adhayani (Putri Ketiga) yang telah mendukung, memberikan inspirasi, motivasi, dan kesempatan untuk menyelesaikan Disertasi ini.
9. Terima kasih kepada teman-teman seangkatan atau mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (PPs UNJ), khususnya seorang sahabat sejati yang terus memberikan dukungan, semangat secara moril, sehingga penulis bisa menyelesaikan Disertasi ini.
10. Kepada semua pihak membantu dalam menyelesaikan Disertasi, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tidak terhingga. Semoga Allah swt. senantiasa memberikan balasan dan keberkahan bagi kita semua. Amin.

Jakarta, Agustus 2021

Muhammad Ridwan Zakariah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iv
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	xi
PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI	xii
LEMBAR PERNYATAAN	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Kebaruan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KERANGKA TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	13
1. Kinerja	13
2. Kepemimpinan Transformasional	21
3. Pemberdayaan.....	29
4. Keterikatan Kerja.....	31
B. Hasil Penelitian Relevan.....	33
C. KerangkaTeoretik	40
D. Hipotesis Penelitian.....	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Metode Penelitian.....	50
D. Populasi dan Sampel	51
E. Teknik Pengumpulan data.....	52
1. Kinerja.....	53
2. Kepemimpinan Transformasional.....	55
3. Pemberdayaan	57
4. Keterikatan Kerja	57
F. Teknik Analisis Data.....	61
G. Hipotesis Statistik	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	64
1. Analisis Data Kepemimpinan Transformasional (X1)	65
2. Analisis Data Pemberdayaan (X2)	67
3. Analisis Data Keterikatan Kerja Pegawai (X3)	68
4. Analisis Data Kinerja Pegawai (Y)	69
B. Uji Persyaratan Analisis Data	71
1. Uji Normalitas Galat Taksiran	71
2. Uji Linieritas Garis Regresi	72
C. Pengujian Hipotesis Penelitian	78
D. Pembahasan/ Interpretasi Hasil Penelitian	84

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan	99
B. Implikasi	100

DAFTAR PUSTAKA	103
-----------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Komponen Kerja Individu	17
Gambar 2.2 <i>Dimension of Individual Performance Factors</i>	19
Gambar 2.3 Keterikatan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja	40
Gambar 2.4 Pengaruh Keterikatan Kerja dan Kinerja	44
Gambar 3.1 Konstelasi Penelitian	51
Gambar 4.1 Histogram dan Poligon Data Kepemimpinan Transformasional	66
Gambar 4.2 Histogram dan Poligon Data Pemberdayaan	68
Gambar 4.3 Histogram dan Poligon Data keterikatan kerja Pegawai	69
Gambar 4.4 Histogram dan Poligon Data Kinerja Pegawai	70
Gambar 4.5 Hasil Akhir Model Analisis Jalur X_1 , X_2 , X_3 , Terhadap Y	98



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumen dan Variabel Kerja	54
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional	56
Tabel 3.3.	Kisi-Kisi Instrumen Pemberdayaan	58
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Keterikatan Kerja	60
Tabel 4.1	Deskripsi Data Penelitian	65
Tabel 4.2	Hasil Uji Normalitas Data	72
Tabel 4.3	Pengujian Linieritas garis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	73
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Pengaruh Pemberdayaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	74
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Pengaruh Keterikatan Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	75
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Pengaruh Keterikatan Kerja (X_1) Terhadap Pemberdayaan (X_2)	75
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Pengaruh Keterikatan Kerja (X_1) terhadap Keterikatan Kerja (X_3)	76
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Pengaruh Pemberdayaan (X_2) terhadap Keterikatan Kerja (X_3)	77
Tabel 4.9	Perhitungan Pengaruh Simultan Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Variabel Pemberdayaan (X_2) dan Variabel Keterikatan Kerja (X_3) terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y)	78
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung Positif Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Variabel Pemberdayaan (X_2) dan Variabel Keterikatan Kerja (X_3) terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y)	79
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Pemberdayaan (X_2)	80
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Pengujian Pengaruh Lansung Positif Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Variabel Pemberdayaan (X_2) terhadap Variabel Keterikatan Kerja (X_3).....	81

Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Keterikatan kerja (X3)	82
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung Pemberdayaan (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Keterikatan Kerja (X3)	83
Tabel 4.15	Rekapitulasi Hasil Analisis Data	84
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Variabel Pemberdayaan (X2) dan Variabel Keterikatan Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y)	85
Tabel 4.17	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Variabel Pemberdayaan (X2)	87
Tabel 4.18	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Variabel Pemberdayaan (X2) terhadap Variabel Keterikatan Kerja (X3)	88



Daftar Lampiran

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Lampiran 2. Validasi Instrumen Kinerja Pegawai

Lampiran 3. Validasi Instrumen Kepemimpinan

Lampiran 4. Validasi Instrumen Pemberdayaan

Lampiran 5. Validasi Instrumen Keterikatan Kerja

Lampiran 6. Data Hasil Penelitian

Lampiran 7. Galat Taksiran

Lampiran 8. Uji Data Manual

