

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP*, *WORK ENGAGEMENT* DAN
PROFESSIONALISM TERHADAP *TASK PERFORMANCE*
FISIOTERAPIS DI JAKARTA**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2022

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

Promotor

Kopromotor



Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D

Tanggal: 05 - 08 - 2022



Prof. Dr. Thamrin Abdullah, M.M., M.Pd

Tanggal: 04 - 08 - 2022

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

43
Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



16/08/2022

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



11/08/22

Nama : Jerry Maratis

No. Registrasi : 7647158036

Program Studi : Ilmu Manajemen


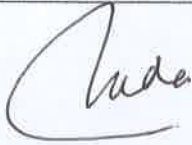





Tgl. Lulus :

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

Nama Mahasiswa : Jerry Maratis

No Registrasi : 7647158036

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		16/08/22
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		11/08/22
3	Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D (Promotor)		05/08/22
4	Prof. Dr. Thamrin Abdullah, M.M., M.Pd (Kopromotor)		04/08/22
5	Prof. Dr. Sapruddin Mukhtar, M.Si (Penguji)		09/08/22
6	Dr. Widya Parimita, S.E., M.P.A (Penguji)		10/08/22
7	Prof. Mudrajad Kuncoro, S.E., M.Soc.Sc., Ph.D (Penguji Luar)		10/08/22

LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau Sebagian Disertasi ini bukan hasil karya 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 perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, Juli 2022



Jerry Maratis, S.Ft., M.Fis

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jerry Maratis
NIM : 7647158036
Tempat, Tanggal lahir : Palembang, 17 Agustus 1977
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Diserasi dengan judul "**Pengaruh Empowering Leadership, Work Engagement, dan Professionalism terhadap Task Performance Fisioterapis di Jakarta**" merupakan karya saya sendiri tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber referensi baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan saya, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 29 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan,



(Jerry Maratis)



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 : Jerry Maratis
NIM : 7647158036
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen
Alamat email : jerrymaratis178@gmail.com

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

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

yang berjudul :

Pengaruh *Empowering Leadership*, *Work Engagement*, dan *Professionalism* terhadap *Task*

Performance Fisioterapis di Jakarta

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, 29 Agustus 2022

Penulis

(Jerry Maratis)

ABSTRAK

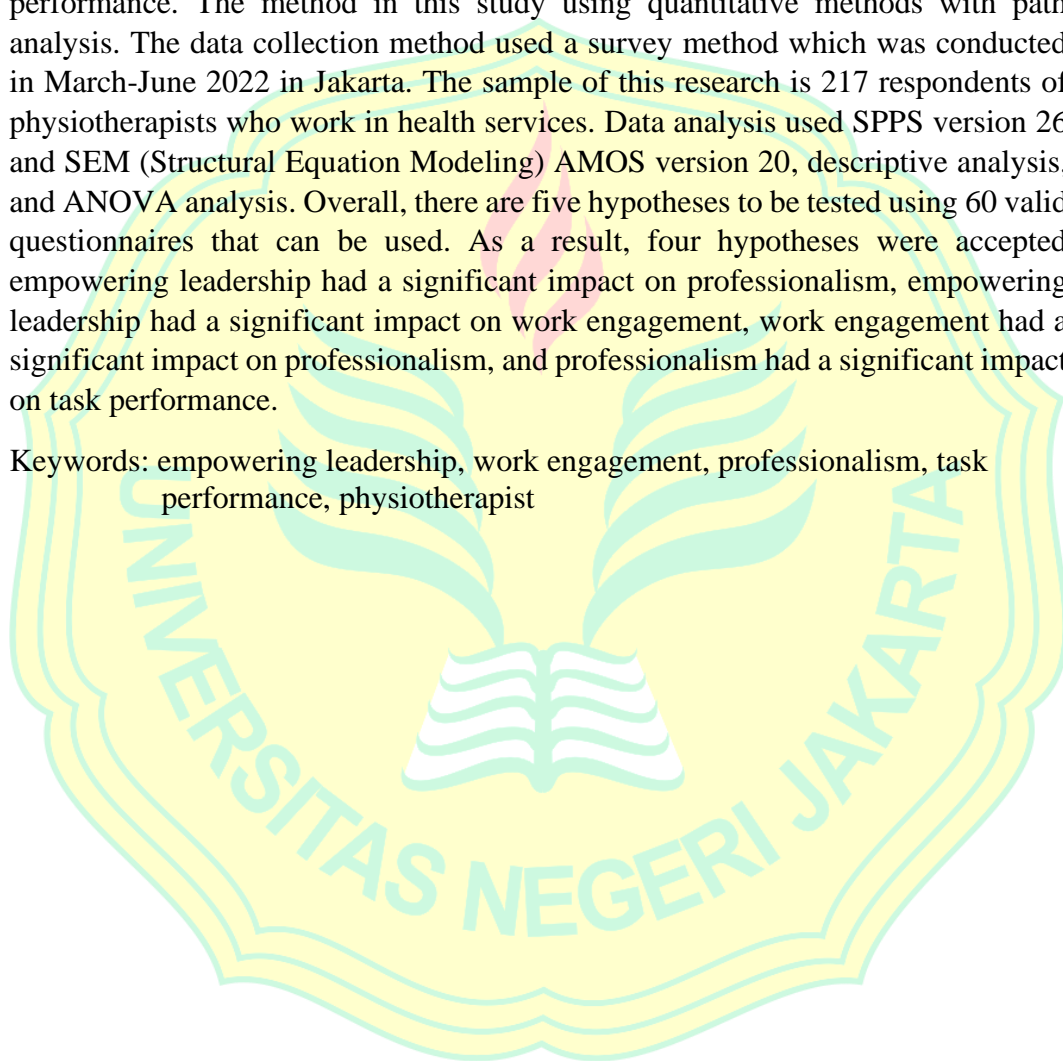
Task performance fisioterapis yang baik diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan sehingga fisioterapis dapat berkontribusi secara optimal dalam peningkatan kesehatan masyarakat. Persaingan jasa fisioterapi yang semakin meningkat dan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap fisioterapi mengharuskan perubahan *task performance* fisioterapis yang lebih baik agar dapat unggul dan berdaya saing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memaknai manajemen sumber daya manusia khususnya fisioterapis melalui analisis pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan, keterikatan kerja, dan profesionalisme terhadap *task performance*. Metode dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dengan *path analysis*. Pengumpulan data menggunakan metode survei yang dilaksanakan pada bulan Maret-Juni 2022 di Jakarta. Sampel penelitian ini adalah 217 responden fisioterapis yang bekerja di pelayanan kesehatan. Analisis data menggunakan SPSS versi 26 dan SEM (Structural Equation Modeling) AMOS versi 20, analisis deskriptif, dan analisis ANOVA. Secara keseluruhan, ada lima hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan 60 kuesioner valid yang dapat digunakan. Hasilnya, empat hipotesis diterima: *empowering leadership* berpengaruh signifikan terhadap *professionalism*, *empowering leadership* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *professionalism*, dan *professionalism* berpengaruh signifikan terhadap *task performance*.

Kata Kunci: *empowering leadership*, *work engagement*, *professionalism*, *task performance*, fisioterapis

ABSTRACT

A good physiotherapist's task performance is needed to improve the quality of service so that physiotherapists can contribute optimally to improving public health. The increasing competition for physiotherapy services and the increasing public need for physiotherapy expect changes in the task performance of better physiotherapists to be competitive. This study aims to analyze and interpret human resource management, especially for physiotherapists through analyze the influence of empowering leadership, work engagement, and professionalism on task performance. The method in this study using quantitative methods with path analysis. The data collection method used a survey method which was conducted in March-June 2022 in Jakarta. The sample of this research is 217 respondents of physiotherapists who work in health services. Data analysis used SPSS version 26 and SEM (Structural Equation Modeling) AMOS version 20, descriptive analysis, and ANOVA analysis. Overall, there are five hypotheses to be tested using 60 valid questionnaires that can be used. As a result, four hypotheses were accepted empowering leadership had a significant impact on professionalism, empowering leadership had a significant impact on work engagement, work engagement had a significant impact on professionalism, and professionalism had a significant impact on task performance.

Keywords: empowering leadership, work engagement, professionalism, task performance, physiotherapist



RINGKASAN

A. Latar Belakang Masalah

Era revolusi industri 4.0 menimbulkan banyak tantangan yang dihadapi di dunia pelayanan kesehatan, seperti VUCA (*volatility, uncertainty, complexity dan ambiguity*) (Farmalkes, 2020). Segala hal menjadi tanpa batas (*borderless*) dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas (*unlimited*). Era ini akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia sehingga masalah sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja tugas (*task performance*) dan kreativitas SDM agar mampu bersaing dalam menghadapi tantangan perubahan yang begitu cepat ini.

Saat ini, negara Indonesia sedang mengalami pertumbuhan demografi yang semakin cepat dan juga terjadi suatu transisi epidemiologi yaitu pergeseran beban penyakit dari penyakit menular menjadi penyakit tidak menular (*non-communicable diseases/NCD*). Pergeseran epidemiologi ini menyebabkan Indonesia mengalami *double burden* beban penyakit ganda. Peningkatan penyakit tidak menular bersamaan dengan penyakit menular seperti TBC dan malaria. Terjadi peningkatan harapan hidup sehingga terjadi peningkatan jumlah lanjut usia (*usi>60* tahun) (Kementerian PPN & Bappenas, 2019). Berdasarkan data Riset Kesehatan Dasar tahun 2013 sampai dengan tahun 2018, tampak terjadi peningkatan prevalensi penyakit tidak menular seperti jumlah penderita stroke di Indonesia meningkat dari 7 ‰ penduduk pada tahun 2013 menjadi sebesar 10,9 ‰ penduduk, hipertensi naik dari 25,8% menjadi 34,1%; diabetes melitus naik dari 6,9% menjadi 8,5%.

Kenaikan ini berhubungan dengan perilaku hidup yang tidak sehat (pola makan dengan gizi tidak seimbang, kurang aktivitas fisik, merokok, alkohol, dan lain – lain). Angka disabilitas pada Riset Kesehatan Dasar 2013 adalah 11% sedangkan pada tahun 2018 menjadi 22%. (Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, 2013, 2018). Proporsi fisioterapis saat ini di Indonesia, adalah 0,58 fisioterapis per 10.000 populasi, sedangkan proporsi ideal adalah 1,59 per 10.000 populasi (Physiotherapy, 2021).

Dari data tersebut dapat diketahui meningkatnya kebutuhan fisioterapi yang harus diimbangi dengan adanya tenaga fisioterapis yang memiliki *task performance* yang baik agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap peningkatan kesehatan masyarakat. Di Indonesia, Fisioterapis yang bekerja di fasilitas pelayanan kesehatan masih belum setara kompetensinya karena masih berbeda-beda jenjang pendidikan dan pengalaman bekerjanya.

Penelitian yang ada lebih banyak tentang fisioterapi klinik, belum banyak ditemukan penelitian terkait *task performance* fisioterapis dari sudut pandang manajemen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan masalah yang dihadapi, diperlukan penelitian terkait faktor-faktor yang dapat membantu meningkatkan *task performance* fisioterapis sehingga dapat digunakan sebagai panduan bagi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan praktisi dalam peningkatan kinerjanya. Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel *empowering leadership*, *work engagement* dan *professionalism* terhadap *task performance* fisioterapis di Jakarta.

Peneliti berupaya untuk menganalisis dan menemukan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap *task performance* fisioterapis. Kebaharuan dalam penelitian ini digambarkan oleh indikator masing-masing variable yang dikaitkan dengan situasi yang ada pada fisioterapis bukan pada karyawan perusahaan sebagaimana penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga dimungkinkan untuk mendapatkan temuan baru (novelty) atau unsur kebaruan (state of the art). Dalam penelitian ini, tentang model kausal dengan uji konfirmatori teoritik terkait dengan pengaruh empowering leadership, work engagement, dan professionalism terhadap *task performance* fisioterapis di Jakarta.

B. Perumusan Masalah

- a. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *task performance*?
- b. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *professionalism*?
- c. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *work engagement*?
- d. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *professionalism*?
- e. Apakah *professionalism* berpengaruh terhadap *task performance*?
- f. Apakah *professionalism* memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap *task performance*?
- g. Apakah *work engagement* memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap *professionalism*?
- h. Apakah *professionalism* memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *task performance*?

KAJIAN TEORITIK

A. Task Performance

Task performance mencerminkan keahlian dalam menyelesaikan tugas sehingga berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman dan pelatihan (Hatstrup et al., 1998). *Task performance* juga meliputi pengetahuan, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, meng-update pengetahuan, keterampilan, bekerja secara tepat dan rapi, perencanaan dan organisasi, pengambilan keputusan, administrasi, pemecahan masalah, komunikasi lisan dan tulisan, memonitor dan mengkontrol. Inovasi dan *customer oriented* juga merupakan *task performance* yang harus diperhatikan dalam pelayanan customer (Ramawickrama et al., 2017). *Task performance* suatu individu dapat dilihat dari kualitas pekerjaan (*work quality*), perencanaan dan organisasi (*planning and organizing work*), berorientasi pada hasil (*being result-oriented*), memprioritaskan masalah (*prioritizing*) dan bekerja secara efisien (*working efficiently*) (Koopmans et al., 2014).

B. Empowering Leadership

Empowering leadership merupakan kombinasi dari empat perilaku, yaitu, meningkatkan kebermaknaan pekerjaan, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, mengekspresikan kepercayaan dalam kinerja tinggi dan memberikan otonomi. Kepemimpinan pemberdayaan mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mendelegasikan kekuasaan pengambilan keputusan kepada bawahan, pemberdayaan

psikologis mempertimbangkan reaksi bawahan terhadap kekuasaan tersebut (Kundu et al., 2019).

C. *Work Engagement*

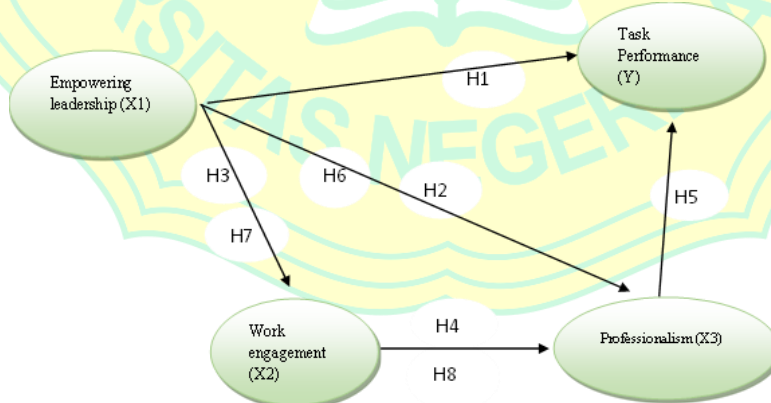
Work engagement/keterikatan kerja adalah "keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan konsentrasi dalam bekerja yang dicirikan dengan memiliki semangat (*vigor*), fokus (*absorption*), dan memiliki dedikasi (*dedicated*) dalam bekerja. *Work engagement* menyebabkan adanya rasa hubungan yang energik dan efektif dengan aktivitas kerja mereka dan mereka melihat diri mereka mampu menangani sepenuhnya dengan tuntutan pekerjaan mereka.

D. *Professionalism*

Professionalism mengacu pada sikap, perilaku, dan intelektual seseorang, orientasi untuk melakukan dengan standar praktik tertinggi dan meningkatkan kualitas layanan terhadap pekerjaan seseorang. *Professionalism* dalam pekerjaan melatit dimanifestasikan oleh pengetahuan umum, budaya dasar atau teknis, komitmen untuk memenuhi kebutuhan semua pasien, dan komitmen profesional yang tahan lama.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini dengan metode kuantitatif dan analisis deskriptif dengan desain *path analysis*. Untuk pengumpulan data primer menggunakan survei dalam bentuk kuesioner dalam *google form* yang dilaksanakan pada bulan Maret – Juni 2022. Sampel penelitian yang digunakan adalah 217 fisioterapis yang bekerja di layanan kesehatan rumah sakit atau klinik. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Analisis data menggunakan SPSS versi 26 dan SEM (*Structural Equation Modeling*) AMOS versi 20, analisis deskriptif, dan analisis ANOVA. Desain penelitian dapat digambarkan pada diagram berikut:



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Profil responden berdasarkan jenis kelamin. Terdapat responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 111 orang (51,2%), sedangkan yang dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 106 orang (48,8%). Profil responden berdasarkan

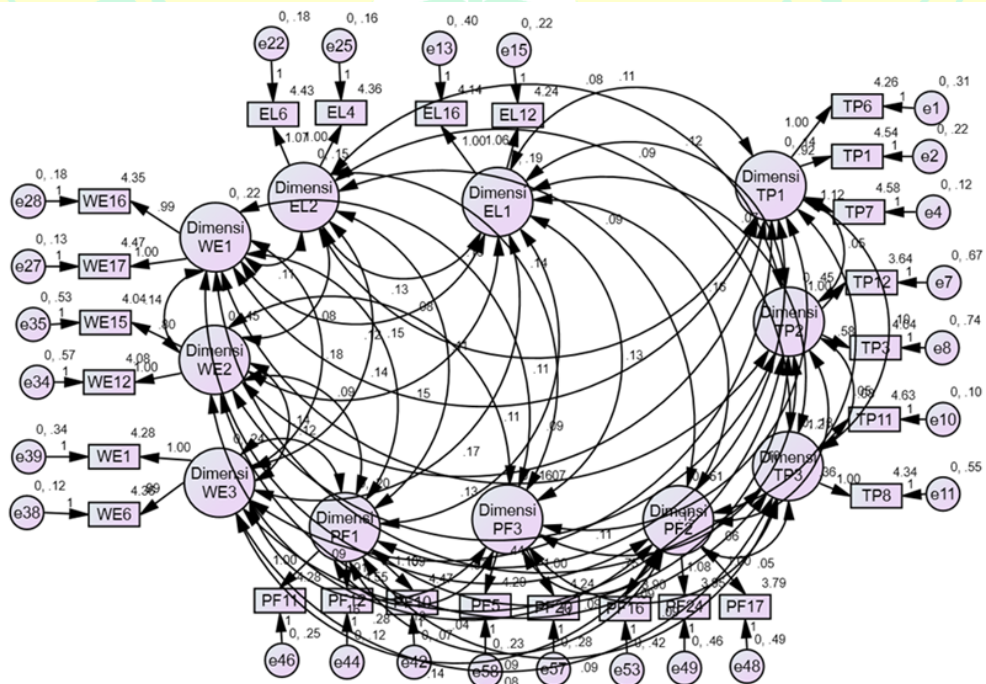
usia. Terdapat responden paling banyak berusia 21-30 tahun sejumlah 78 orang (35,9%) dan paling sedikit berusia 61-70 tahun sebanyak 5 orang (2,3%). Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir. Responden paling banyak memiliki jenjang pendidikan terakhir D3 sejumlah 53 orang (24,4%). Dan paling sedikit memiliki jenjang pendidikan terakhir S3 sebanyak 3 orang (1,4%).

Profil responden berdasarkan lama bekerja. Responden paling banyak bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 63 orang (29%) dan paling sedikit bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 24 orang (11,1%). Profil responden berdasarkan tempat bekerja. Responden paling banyak bekerja di RS sebanyak 141 (65%) sedangkan yang bekerja di klinik sebanyak 76 (35%). Profil responden berdasarkan tempat bekerja dan pendidikan terakhir. Responden yang bekerja di rumah sakit paling banyak memiliki jenjang Pendidikan S1 dan D3 sebanyak masing-masing 33 orang. Sedangkan responden yang bekerja di klinik paling banyak memiliki jenjang pendidikan D3 sebanyak 20 orang.

B. Uji Confirmatory Factor Analysis

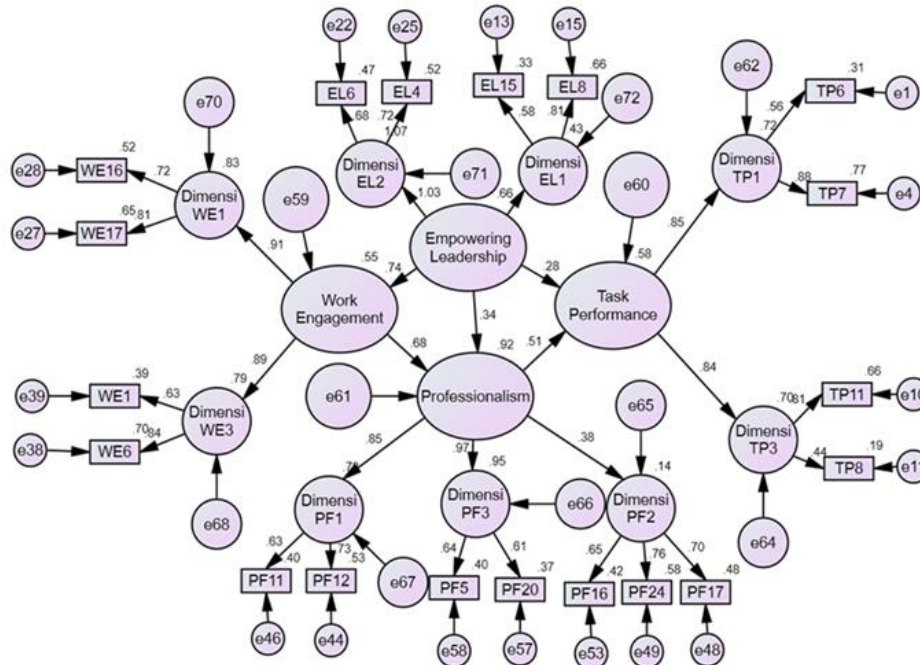
Teknik ini ditujukan untuk mengestimasi measurement model untuk menguji unidimensionalitas dari konstruk eksogen dan konstruk endogen. Model pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten/konstruk laten dalam model ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini. Unidimensionalitas dari dimensi-dimensi ini diuji melalui Confirmatory Factor Analysis. Model pengukuran Confirmatory Factor Analysis ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 1. menunjukkan hasil sesuai dengan nilai cut-off yang direkomendasikan yaitu, selain itu, nilai TLI 0,978, CMIN/DF 1,121, dan nilai CFI 0,984, nilai RMSEA 0,024. Dengan demikian variabel eksogen dalam model penelitian dapat diterima sebagai pembentuk model yang fit.



C. Uji Structural Modelling

Gambar bawah ini menunjukkan model struktural dari kerangka teori yang diuji, model ini memenuhi kriteria: p-value 0,089, CMIN/DF 1,166, CFI 0,978, dan RMSEA 0,028 seperti gambar di bawah:



D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Task Performance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa skor C.R. sebesar 1,245. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *empowering leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *task performance*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Cheong et al. (2016). Mekanisme paradoks menyatakan bahwa *empowering leadership* yang diuji secara empiris, dibagi menjadi 2 yaitu positif (proses yang memungkinkan meningkatkan efikasi diri dan kinerja karyawan) dan negatif (proses membebani di mana perilaku pemberdayaan spesifik pemimpin meningkatkan ketegangan yang diinduksi pekerjaan karyawan) berpengaruh pada *task performance* di tempat yang sama.

Ketegangan yang dipicu oleh pekerjaan para karyawan, yang didefinisikan sebagai perasaan tegang dan gugup yang terkait dengan pekerjaan, dapat dihasilkan dari perilaku pemimpin yang memberdayakan. Perlu dicatat bahwa ketika manajer atau pemimpin terlibat dalam perilaku pemberdayaan terhadap karyawan tanpa syarat, karyawan mungkin menganggap pemimpin mereka sebagai orang yang permisif, dan merasa bahwa pemimpin melepaskan tanggung jawab atau tugasnya. Jika ini masalahnya, itu akan menurunkan kinerja peran kerja karyawan dengan meningkatkan ketegangan yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan (Cheong et al., 2016).

Pada penelitian ini responden yang terbanyak berjumlah 63 fisioterapis (29 %) dengan lama bekerja 1-5 tahun, yang masih membutuhkan bimbingan dan mentoring dari pimpinan sehingga ketika

diberikan *empowering leadership* terdapat penurunan *task performance*. *Empowering leadership* ini memiliki dampak paradoks yaitu *two face* dengan mekanisme positif dan mekanisme negative. Pada fisioterapis yang bekerja 1-5 tahun dan tergolong baru jika diberikan pendelegasian kewenangan belum siap menerima tugas kewenangan yang diberikan, sehingga berdampak pada ketegangan pada pekerjaannya yang menurunkan *task performancenya*.

2. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Professionalism*

Empowering leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *professionalism* sehingga penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh (Nirwan, 2017), bahwa terdapat pola pemberdayaan yang dapat meningkatkan *profesionalism*.

3. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Engagement*

Empowering leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Qaturnnada dan Parahyanti (2019). *Empowering leadership* membuat fisioterapis merasa diberdayakan secara psikologis. Fisioterapis ikut terlibat sebagai bagian penting dan bermanfaat pada organisasi, yang pada akhirnya membuat fisioterapis menjadi loyal, memiliki efikasi diri dan dedikasi terhadap pekerjaan sehingga akan meningkatkan *work engagement* pada fisioterapis.

4. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Professionalism*

Pengaruh *work engagement* terhadap *professionalism* berpengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian ini, dengan adanya *work engagement* pada fisioterapis akan menyebabkan dampak pada individu, dampak pada kinerja dan pelayanan, serta dampak pada *professionalism* fisioterapis. *Work engagement* pada fisioterapis membuat fisioterapis terhubung secara emosional, kognitif, dan psikologis dengan pekerjaan mereka menyebabkan mereka bekerja lebih keras, lebih baik, dan lebih cepat sehingga *professionalism* pada fisioterapis dapat meningkat

5. Pengaruh *Professionalism* terhadap *Task Performance*

Pengaruh *professionalism* terhadap *task performance* memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini memperkuat penelitian sebelumnya Dali dan Mas'ud (2014). Dalam penelitian ini *professionalism* pada fisioterapis akan membuat fisioterapis memiliki kompetensi profesional untuk berperilaku mendekati standar ideal, sesuai dengan citra profesi, dan mengembangkan kualitas profesi. Dengan adanya *professionalism*, fisioterapis akan melakukan pekerjaan secara efektif, efisien, dengan tingkat keahlian yang tinggi sehingga akan meningkatkan *task performance* fisioterapis.

6. *Empowering Leadership* berpengaruh melalui *Professionalism* terhadap *Task Performance*

Pada penelitian ini dengan adanya *empowering leadership* akan membuat fisioterapis mengembangkan keterampilan, meningkatkan kompetensi, serta memberikan pelatihan kepada fisioterapis sehingga *professionalism*

akan meningkat. *Professionalism* pada fisioterapis akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan kerja yang maksimal dan *task performance* yang lebih tinggi. *Empowering leadership* akan meningkatkan *professionalism* fisioterapis sehingga akan terjadi peningkatan *task performance*. Hasil uji statistik mendukung teori bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh terhadap *task performance* melalui *professionalism*.

7. *Empowering Leadership* berpengaruh melalui *Work Engagement* terhadap *Task Performance*

Pada penelitian ini *empowering leadership* akan membuat fisioterapis menjadi percaya dan yakin terhadap pengetahuan dan keterampilan mereka sehingga menyebabkan fisioterapis menjadi lebih berdedikasi, energik, berpartisipasi, dan berkomitmen untuk meningkatkan *task performance*. *Empowering leadership* akan menyebabkan terjadinya *work engagement* dan *professionalism* pada karyawan sehingga dapat terjadi peningkatan *task performance*. Hasil uji statistik mendukung teori bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh terhadap *task performance* melalui *work engagement*.

8. *Work Engagement* berpengaruh melalui *Professionalism* terhadap *Task Performance*

Pada penelitian ini *work engagement* akan menyebabkan fisioterapis memiliki semangat dan fokus serta bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang pada akhirnya akan meningkatkan *professionalism* pada fisioterapis. Selanjutnya *professionalism* pada fisioterapis membuat sikap, perilaku, intelektual untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar praktek tertinggi dan fisioterapis akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga *task performance* menjadi meningkat. *Work engagement* meningkatkan *professionalism* sehingga meningkatkan *task performance* pada karyawan. Hasil uji statistik mendukung teori bahwa *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *task performance* melalui *professionalism*.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Temuan utama bahwa *empowering leadership* mempengaruhi *work engagement*, *empowering leadership* mempengaruhi *professionalism*, *work engagement* mempengaruhi *professionalism* dan *professionalism* mempengaruhi *task performance* fisioterapis. Variabel *empowering leadership* tidak signifikan mempengaruhi secara langsung *task performance* fisioterapis karena lama bekerja fisioterapis yang berbeda-beda, pada fisioterapis dengan masa kerja yang baru jika diberikan delegasi wewenang dari pimpinan maka tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2. Studi ini mengeksplorasi efek mediasi *professionalism* pada pengaruh *empowering leadership* terhadap *task performance*, efek mediasi *work engagement* pada pengaruh *empowering leadership* terhadap *task performance* dan efek mediasi *professionalism* pada pengaruh *work engagement* terhadap *task performance*. *Empowering leadership* memiliki

loading factor tinggi dan rata-rata tinggi. Hal ini menunjukkan *empowering leadership* pimpinan fisioterapi sudah sesuai dan perlu dipertahankan. Oleh karena itu maka responden menilai sepantasnya *value* ini untuk terus dipertahankan atau *keep up the good work*.

3. *Work engagement* memiliki *loading factor* tinggi dan rata-rata tinggi pada area *keep up* karena sudah sesuai dan perlu dipertahankan dan penting diharapkan sebagai faktor penunjang bagi kepuasan konsumen sehingga pihak manajemen berkewajiban memastikan bahwa kinerja institusi yang dikelolanya dapat terus mempertahankan prestasi yang telah dicapai. Oleh karena itu maka responden menilai sepantasnya *value* ini untuk terus dipertahankan atau *keep up the good work*. *Work engagement* ini juga memiliki pada area *possible overskill* sehingga manajemen menganggap tidak terlalu penting dan diharapkan namun responden memiliki kemampuan melaksanakan (*possible overskill*) sehingga pihak manajemen perlu mengalokasikan sumber daya kepada faktor-faktor lain yang mempunyai prioritas penanganan lebih tinggi yang masih membutuhkan peningkatan.
4. *Professionalism* memiliki *loading factor* tinggi dan rata-rata tinggi. Pada area *keep up* yaitu skor rata-rata tinggi (4,00), *loading factor* tinggi (0,79). Artinya *professionalism* fisioterapi sudah sesuai dan perlu dipertahankan karena merupakan sikap yang harus dipraktikkan sehari-hari oleh fisioterapis.
5. *Task performance* memiliki *loading factor* tinggi dan rata-rata tinggi pada area *keep up* yaitu skor rata-rata tinggi (4,65), *loading factor* tinggi (0,85). Artinya *task performance* fisioterapis sudah sesuai dan perlu dipertahankan. *Task performance* ini juga memiliki pada area *possible overskill* sehingga manajemen menganggap tidak terlalu penting dan diharapkan namun responden memiliki kemampuan melaksanakan (*possible overskill*) sehingga pihak manajemen perlu mengalokasikan sumber daya kepada faktor-faktor lain yang mempunyai prioritas penanganan lebih tinggi yang masih membutuhkan peningkatan.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dirumuskan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. *Empowering leadership* diperlukan dalam suatu layanan kesehatan sehingga mampu mengelola sumber daya manusia fisioterapis dengan baik dengan cara pendelegasian wewenang yaitu pimpinan memberikan tanggung jawab kepada fisioterapis atas tugas yang diberikan.
2. *Work engagement* sebagai faktor penunjang bagi kepuasan pasien sehingga pihak manajemen berkewajiban memastikan bahwa kinerja layanan fisioterapi yang dikelolanya dapat terus mempertahankan prestasi yang telah dicapai.
3. *Professionalism* merupakan sikap yang harus dipraktikkan sehari-hari oleh fisioterapis dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap yang dibutuhkan fisioterapis adalah untuk selalu memfasilitasi dan memotivasi pasien untuk berupaya membuat perbaikan dapat bertanggung jawab terhadap adanya keluhan pasien sehingga pasien merasa puas dengan pelayanan yang profesional dari fisioterapis.

4. *Task performance* sangat diperlukan fisioterapis dalam meningkatkan kualitas layanan fisioterapi sehingga meningkatkan kesehatan masyarakat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari uraian di atas, maka saran-saran yang diajukan peneliti sebagai berikut:

1. *Empowering leadership* dapat diterapkan dengan memperhatikan karakteristik fisioterapis dari latar belakang pendidikan, pengalaman, lama bekerja. Pimpinan rumah sakit atau klinik dapat menggunakan metode kepemimpinan lainnya sesuai karakteristik dari fisioterapis. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui berbagi kekuasaan, dukungan motivasi, dan dukungan pengembangan dengan niat untuk mempromosikan pengalaman mereka tentang kemandirian, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batasan tujuan dan strategi organisasi secara keseluruhan.
2. *Work engagement* dapat diupayakan dan ditingkatkan dengan mendalami dan belajar lebih lanjut pekerjaan yang ditugaskan dengan penuh semangat, fokus dan berdedikasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. *Professionalism* sangat dibutuhkan dan masih perlu ditingkatkan dalam menjalin komunikasi yang efektif dengan pasien dan memberikan layanan fisioterapi yang terbaik.
4. *Task performance* dapat terus ditingkatkan dengan melakukan kolaborasi dan kerjasama tim, tidak hanya menuntuk haknya tetapi berkontribusi dalam memberikan layanan fisioterapi yang efektif dan efisien.
5. Ketika semua komponen *empowering leadership*, *work engagement*, dan *professionalism* bekerja secara efektif, diharapkan dapat meningkatkan *task performance* untuk mencapai tujuan organisasi. Maka pimpinan RS atau klinik agar senantiasa mengontrol dan mengawasi kondisi tersebut di atas karena jika semua variabel meningkat maka *task performance* fisioterapis pun akan meningkat, tetapi sebaliknya jika kondisi variabel menurun maka *task performance* fisioterapis pun akan menurun dan hal ini akan merugikan baik kepada instansi ataupun kepada pasien karena akan berpengaruh kepada kualitas layanan fisioterapis itu sendiri.
6. Riset yang akan datang
Penulisan disertasi ini hanya terbatas pada pembahasan pengaruh *empowering leadership*, *work engagement*, *professionalism* terhadap *task performance* fisioterapis dengan pendekatan *structural equation modelling* menggunakan *software* AMOS saja. Karakteristik responden untuk penelitian berikutnya sebaiknya dibuat agar lebih homogen terutama pada pengalaman bekerja, tingkat pendidikan dan tempat bekerja. Untuk mengembangkan hasil penelitian penulis menyarankan digunakan subjek yang lebih luas seperti tenaga kesehatan lainnya serta peneliti dapat menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi *task performance* fisioterapis agar dapat meningkatkan keakuratan hasil penelitian yang diperoleh di masa lalu.

KATA PENGANTAR

Atas Ridho dan kemurahan Allah SWT, akhirnya peneliti dapat menyusun disertasi yang berjudul : Pengaruh *Empowering Leadership, Work Engagement* dan *Profesionalisme* terhadap *Task Performance* Fisioterapis di Jakarta. Dengan segala keterbatasan yang ada pada peneliti, sebenarnya peneliti tidak akan mampu menyelesaikan pendidikan ke jenjang S3. Namun dengan keyakinan yang penuh kepada Allah SWT, dan dengan segala rahmat dan kemurahan-Nya yang telah memberikan kekuatan pada peneliti serta dengan ridho-Nya, akhirnya peneliti mampu melewati berbagai halangan satu per satu, sehingga proses penyusunan disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik dan berjalan dengan lancar.

Alhamdulillah puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayah-Nya sehingga dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta. Kekurangan yang terdapat pada disertasi ini, tidak lain dari keterbatasan penulis semata, sehingga saran dan kritik sangat diharapkan untuk penyempurnaan disertasi ini. Semoga karya disertasi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhirnya peneliti mempersembahkan disertasi ini sebagai penghargaan tertinggi yang dapat peneliti berikan kepada istri dan anak, atas izin dan dorongan mereka sehingga saya dapat menyelesaikan disertasi ini.

Jakarta, 20 Juli 2022

Peneliti

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan ke Hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Demikian juga kontribusi, bantuan, berbagai pihak baik moril, pemikiran, maupun sarana penunjang sehingga dapat memberikan kemudahan dan kelancaran penelitian mulai dari penyusunan sampai pelaporan penelitian. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
3. Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si selaku Koprodi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
4. Prof. Usep Suhud, M. Si., Ph.D selaku Promotor dalam penyusunan disertasi
5. Prof. Dr. Thamrin Abdullah, M.M, M.Pd selaku Co-Promotor dalam penyusunan disertasi.
6. Bapak Parmono Dwi Putro, S.Ft., MM selaku Ketua Umum PP PERFI
7. Tim Penguji disertasi yang telah bersedia memberikan saran, kritik yang konstruktif dalam penyempurnaan disertasi ini.
8. Seluruh dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
9. Seluruh Civitas Akademia Universitas Negeri Jakarta yang membantu melancarkan segala urusan penyusunan disertasi, wabil khusus Mba Nensi.
10. Orang tua dan keluarga penulis yang banyak memberikan spirit dan dukungan moril.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Program Doktor Universitas Negeri Jakarta yang memberikan dukungan dan motivasi, serta semua pihak yang banyak membantu.

Semoga amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian ini mendapat Ridho dan balasan dari Allah SWT.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
ABSTRAK	V
RINGKASAN	VII
KATA PENGANTAR.....	XVII
UCAPAN TERIMA KASIH	XVIII
DAFTAR ISI.....	XIX
DAFTAR GAMBAR.....	XXII
DAFTAR TABEL	XXIII
DAFTAR LAMPIRAN	XXV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pembatasan Penelitian.....	4
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Hasil Penelitian	6
1.6 Kebaruan penelitian (<i>state of the art</i>)	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Tugas/ <i>Task Performance</i>	8
2.1.2 <i>Empowering Leadership</i> (Kepemimpin Pemberdayaan)	14
2.1.3 <i>Work Engagement</i>	22
2.1.4 <i>Professionalism/Profesionalisme</i>	26
2.2 Penelitian yang Relevan.....	31
2.3 Kerangka Teori	40
2.4 Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Jenis Penelitian	48
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	48
3.3 Desain Penelitian	49
3.4 Sampel.....	50
3.4.1 Ukuran Sampel	50
3.4.2 Pengambilan Sampel.....	51
3.5 Variabel Penelitian	51
3.5.1 Variabel Konstruk: <i>Empowering Leadership</i>	51
3.5.2 Variabel Konstruk: <i>Work Engagement</i>	54
3.5.3 Variabel Konstruk: <i>Professionalism</i>	55
3.5.4 Variabel Konstruk: <i>Task Performance</i>	58
3.6 Instrumen Penelitian.....	60
3.6.1 Penyusunan dan Pengembangan Instrumen.....	60
3.6.2 Variabel penelitian dan pengukurannya	61

3.7	Teknik Pengumpulan Data	70
3.8	Teknik Analisis Data	71
3.9	Kerangka Konseptual	77
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		78
4.1	Hasil Penelitian	78
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	78
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	79
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	80
4.1.5	Profil Responden Berdasarkan Tempat Bekerja.....	81
4.1.6	Profil Responden Berdasarkan Tempat Bekerja Dan Pendidikan Terakhir	82
4.1.7	Profil Responden Berdasarkan Tempat Bekerja dan Lama Bekerja...	82
4.2	Deskripsi Data	83
4.2.1	Uji beda task performance fisioterapis berdasarkan jenis kelamin....	83
4.2.2	Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	84
4.3	<i>Exploratory Factor Analysis</i>	85
4.4.1	Hasil <i>Exploratory Factor Analysis Empowering Leadership</i>	85
4.4.2	Hasil <i>Exploratory Factor Analysis</i> dari <i>Work Engagement</i>	87
4.3.1	Hasil <i>Exploratory Factor Analysis</i> dari <i>Professionalism</i>	88
4.4.3	Hasil <i>Exploratory Factor Analysis</i> dari <i>Task Performance</i>	89
4.4	<i>Confirmatory Factor Analysis</i>	90
4.5.1	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> dari <i>Empowering Leadership</i> ...	91
4.5.2	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> dari <i>Work Engagement</i>	92
4.5.3	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> dari <i>Professionalism</i>	92
4.5.4	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> dari <i>Task Performance</i>	93
4.5	Interpretasi Hubungan Nilai Loading Faktor Model Pengukuran dan Nilai Rata-Rata	94
4.6	<i>Structural Modeling</i>	100
4.6.1	Hasil Analisis <i>Structural Equation Modelling Empowering Leadership</i>	101
4.6.2	Hasil Analisis <i>Structural Equation Modelling Work Engagement</i> ...	101
4.6.3	Hasil Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> dari <i>Professionalism</i> 102	
4.6.4	Hasil Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> dari <i>Task Performance</i>	102
4.7	<i>Analisis Sobel Test</i>	103
4.7.1	Model Pengaruh Tidak Langsung <i>Empowering Leadership</i> (X1) melalui <i>Professionalism</i> (X3) terhadap <i>Task Performance</i> (Y).....	103
4.7.2	Model Pengaruh Tidak Langsung <i>Empowering Leadership</i> (X1) melalui <i>Work Engagement</i> (X2) terhadap <i>Professionalism</i> (X3)	104
4.7.3	Model Pengaruh Tidak Langsung <i>Work Engagement</i> (X2) melalui <i>Professionalism</i> (X3) terhadap <i>Task Performance</i> (Y).....	105

4.8	Pengujian Hipotesis.....	106
4.9	Pembahasan Hasil Penelitian.....	108
4.9.1	<i>Empowering Leadership dan Task Performance.....</i>	108
4.9.2	<i>Empowering Leadership dan Profesionalism.....</i>	110
4.9.3	<i>Empowering Leadership dan Work Engagement.....</i>	111
4.9.4	<i>Work Engagement dan Profesionalism.....</i>	112
4.9.5	<i>Profesionalism dan Task Performance.....</i>	113
4.9.6	<i>Empowering Leadership berpengaruh melalui Profesionalism terhadap Task Performance.....</i>	114
4.9.7	<i>Empowering Leadership Berpengaruh melalui Work Engagement terhadap Task Performance.....</i>	115
4.9.8	<i>Work Engagement Berpengaruh melalui Profesionalism terhadap Task Performance.....</i>	116
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....		118
5.1	Kesimpulan.....	118
5.2	Implikasi.....	121
5.3	Saran.....	121
5.4	Keterbatasan Penelitian.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....		124
LAMPIRAN		



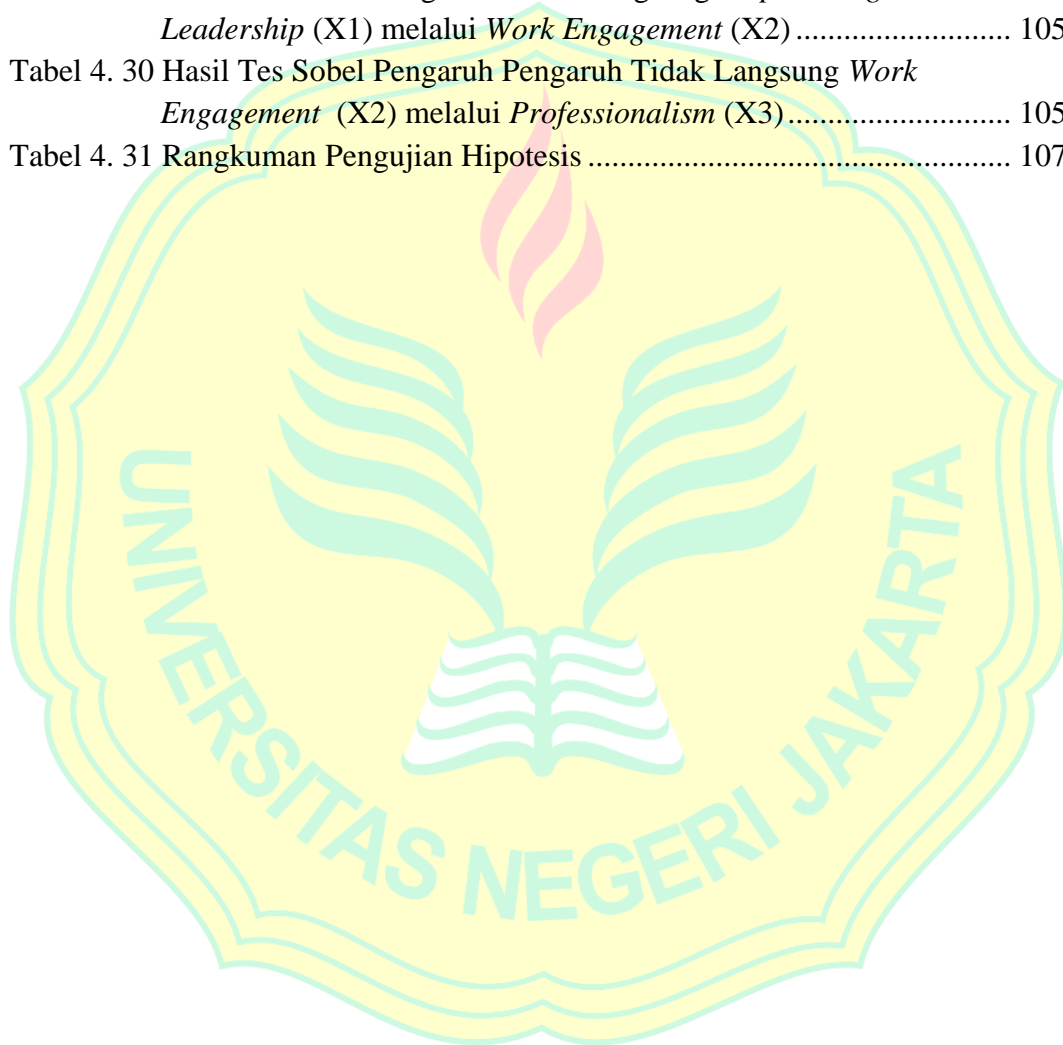
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 <i>Model Job Performance Gabungan</i>	12
Gambar 2. 2 Dimensi <i>Task Performance</i>	12
Gambar 2. 3 Dimensi <i>Empowering Leadership</i>	15
Gambar 2. 4 Dimensi <i>Work Engagement</i>	22
Gambar 2. 5 Dimensi <i>Professionalism</i>	29
Gambar 2. 6 Kerangka Konsep Penelitian	41
Gambar 4. 1 Profil responden berdasarkan jenis kelamin.....	78
Gambar 4. 2 Profil responden berdasarkan usia	79
Gambar 4. 3 Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	80
Gambar 4. 4 Profil responden berdasarkan lama bekerja	81
Gambar 4. 5 Profil responden berdasarkan tempat bekerja	81
Gambar 4. 6 <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	91
Gambar 4. 7 Peta Kuadran	94
Gambar 4. 8 Kuadran Hubungan Loading Factor dan Nilai Rata-Rata <i>Empowering Leadership</i>	96
Gambar 4. 9 Kuadran Hubungan Loading Factor dan Nilai Rata-Rata <i>Work Engagement</i>	97
Gambar 4. 10 Kuadran Hubungan Loading Factor dan Nilai Rata-Rata <i>Professionalism</i>	98
Gambar 4. 11 Kuadran Hubungan <i>Loading Factor</i> dan Nilai Rata-Rata <i>Task Performance</i>	99
Gambar 4. 13 Model Struktural	100
Gambar 4. 14 Model Pengaruh Tidak Langsung <i>Empowering Leadership</i> (X1) melalui <i>Professionalism</i> (X3) terhadap <i>Task Performance</i> (Y) ..	104
Gambar 4. 15 Model Pengaruh Tidak Langsung <i>Empowering Leadership</i> (X1) melalui <i>Work Engagement</i> (X2) terhadap <i>Professionalism</i> (X3) ..	104
Gambar 4. 16 Model Pengaruh Tidak Langsung <i>Work Engagement</i> (X2) melalui <i>Professionalism</i> (X3) terhadap <i>Task Performance</i> (Y) ..	105

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Data Jumlah Fisioterapis di Kab/Kota Provinsi DKI Jakarta	50
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Empowering Leadership</i>	51
Tabel 3. 3 Kode dan Butir pernyataan <i>Empowering Leadership</i>	52
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Work Engagement</i>	54
Tabel 3. 5 Kode dan Butir Pernyataan <i>Work Engagement</i>	55
Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Professionalism</i>	56
Tabel 3. 7 Kode dan Butir Pernyataan <i>Professionalism</i>	57
Tabel 3. 8 Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Task Performance</i>	59
Tabel 3. 9 Kode dan Butir Pernyataan <i>Task Performance</i>	60
Tabel 3. 10 Butir-butir pernyataan <i>Task Performance</i>	62
Tabel 3. 11 Butir pernyataan <i>Empowering Leadership</i>	63
Tabel 3. 12 Butir-butir pernyataan <i>Work Engagement</i>	65
Tabel 3. 13 Butir-Butir Pernyataan <i>Professionalism</i>	67
Tabel 3. 14 Interpretasi Skala Likert.....	70
Tabel 3. 15 Goodness of Fit Indices dari Overall CFA.....	75
Tabel 3. 16 Goodness of Fit Indices Structural Model	75
Tabel 4. 1 Profil responden berdasarkan jenis kelamin	78
Tabel 4. 2 Profil responden berdasarkan usia	79
Tabel 4. 3 Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	79
Tabel 4. 4 Profil responden berdasarkan lama bekerja	80
Tabel 4. 5 Profil responden berdasarkan tempat bekerja	81
Tabel 4. 6 Profil responden berdasarkan tempat bekerja dan pendidikan terakhir	82
Tabel 4. 7 Profil responden berdasarkan tempat bekerja dan pendidikan terakhir	83
Tabel 4. 8 Tabel Rata-Rata <i>Task Performance</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4. 9 Hasil Uji Independent Sample Test Perbedaan <i>Task Performance</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4. 10 Tabel Perbedaan Rata-Rata <i>Task Performance</i> Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	85
Tabel 4. 11 Menampilkan Hasil Analisis <i>Exploratory Factor Analysis</i>	86
Tabel 4. 12 Hasil <i>Exploratory Factor Analysis Work Engagement</i>	87
Tabel 4. 13 Hasil <i>Exploratory Factor Analysis Professionalism</i>	88
Tabel 4. 14 Hasil <i>Exploratory Factor Analysis Task Performance</i>	90
Tabel 4. 15 Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis Empowering Leadership</i>	91
Tabel 4. 16 Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis Work Engagement</i>	92
Tabel 4. 17 Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis Professionalism</i>	92
Tabel 4. 18 Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis Task Performance</i>	93
Tabel 4. 19 Nilai Loading Factor dan Nilai Rata-Rata <i>Empowering Leadership</i> .	95
Tabel 4. 20 Nilai <i>Loading Factor</i> dan Nilai Rata-Rata <i>Work Engagement</i>	97
Tabel 4. 21 Nilai Loading Factor dan Nilai Rata-Rata <i>Professionalism</i>	98

Tabel 4. 22 Nilai <i>Loading Factor</i> dan Nilai Rata-Rata <i>Task Performance</i>	99
Tabel 4. 24 Hasil Analisis <i>Structural Equation Modelling Empowering Leadership</i>	101
Tabel 4. 25 Hasil Analisis <i>Structural Equation Modelling Work Engagement</i> ..	101
Tabel 4. 26 Hasil Analisis <i>Structural Equation Modelling Professionalism</i>	102
Tabel 4. 27 Hasil Analisis <i>Structural Equation Modelling Task Performance</i> ..	102
Tabel 4. 28 Hasil Tes Sobel Pengaruh Tidak Langsung <i>Empowering Leadership (X1)</i> melalui <i>Professionalism (X3)</i>	104
Tabel 4. 29 Hasil Tes Sobel Pengaruh Tidak Langsung <i>Empowering Leadership (X1)</i> melalui <i>Work Engagement (X2)</i>	105
Tabel 4. 30 Hasil Tes Sobel Pengaruh Pengaruh Tidak Langsung <i>Work Engagement (X2)</i> melalui <i>Professionalism (X3)</i>	105
Tabel 4. 31 Rangkuman Pengujian Hipotesis	107



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Kepada Fisioterapis

Lampiran 2 Penjelasan Untuk Responden

Lampiran 3 Lembar Persetujuan Menjadi Responden

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

Lampiran 5 Manuscript pada International Journal of Research and Review

Lampiran 6 Sertifikat Presenter pada International Conference

Lampiran 7 Biodata Penulis

