

TRUST DAN JOB SATISFACTION
SEBAGAI MEDIASI VIRTUAL LEADERSHIP TERHADAP
TASK PERFORMANCE



RICHARD SURUNGAN HUTAJULU

9917920006

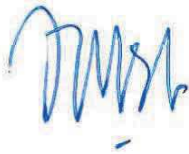
**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Mendapatkan Gelar Doktor**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2023**

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

Promotor

Kopromotor



Prof. Dr. Dewi Susita, SE., M.Si.

Prof. Dr. I Made Putrawan

Tanggal: 9 / Januari 2023

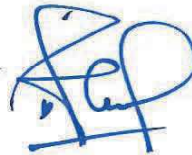
Tanggal: 11 / 01 / 2023

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

4/1
Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus.
(Ketua)¹



18 / 01 / 2023

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



14 / 1 - 2023

Nama : Richard Surungan Hutajulu

No. Registrasi : 9917920006

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

1) Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

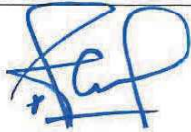



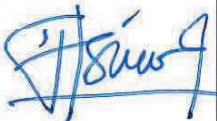


2) Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen

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

Nama Mahasiswa : Richard Surungan Hutajulu

No Registrasi : 9917920006

Program Studi : Ilmu Manajemen

| No | Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|----|---|---|-----------------|
| 1 | Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua) |  | 18/01/2023 |
| 2 | Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris) |  | 14/1 - 2023 |
| 3 | Prof. Dr. Dewi Susita, SE., M.Si. (Promotor) |  | 09/Januari 2023 |
| 4 | Prof. Dr. I Made Putrawan (Kopromotor) |  | 11/01/2023 |
| 5 | Prof. Dr. Siti Nurjanah, M.Si. (Penguji) |  | 03-01-2023 |
| 6 | Dr. Widya Parimita, MPA (Penguji) |  | 06-01-2023 |
| 7 | Prof. Dr. Hj. Sulastris, M.E., M.Kom. (Penguji Luar) |  | 29 Des 2022 |

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Richard Surungan Hutajulu
NIM : 9917920006
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2020
Semester : 117 (Ganjil) Tahun Akademik 2021/2022

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, Januari 2023
Yang membuat pernyataan,



(Richard Surungan Hutajulu)

LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama: Richard Surungan Hutajulu

No. Registrasi: 9917920006

Judul Disertasi:

TRUST DAN JOB SATISFACTION SEBAGAI MEDIASI VIRTUAL LEADERSHIP TERHADAP TASK PERFORMANCE

Menyatakan bahwa tulisan ini merupakan hasil penelitian penulis. Data dan tulisan ini bukan hasil karya orang lain, ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, tanpa tekanan dari pihak manapun. Penulis bersedia menanggung konsekuensi hukum apabila ditemukan kesalahan dalam pernyataan ini.

Jakarta, 16 Januari 2023

Penulis



Richard Surungan Hutajulu



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 : Richard Surungan Hutajulu
NIM : 9917920006
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / Ilmu Manajemen MSDM
Alamat email : richard.hutajulu@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 :

**TRUST DAN JOB SATISFACTION SEBAGAI MEDIASI VIRTUAL LEADERSHIP
TERHADAP TASK PERFORMANCE**

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, 9 Februari 2023

Penulis

(Richard Surungan Hutajulu)

***Trust And Job Satisfaction
As A Mediation Role Of Virtual Leadership On Task Performance***

Richard Surungan Hutajulu; Prof. Dr. Dewi Susita; Prof. Dr. I Made Putrawan

Universitas Negeri Jakarta

Summary

This study aims to analyze the causes of the low performance of PPIC staff at PT. Charon Pokphand Indonesia, Tbk (CPI), which since April 2020 has experienced a change in work patterns from traditional to virtual. Based on the theoretical review, a hypothetical model was developed which assumes that trust and job satisfaction play the role of mediating the effect of virtual leadership on task performance. To prove this model, this study uses Amos' Structural Equation Modeling (SEM) which analyzes data obtained from 434 PPIC staff who have worked virtually for more than 1 year. The results of the analysis prove that trust is only a partial mediation that has a smaller role than the direct influence of virtual leadership on task performance. Descriptively, it shows a smaller factor that causes the role of mediating beliefs, namely the gender factor. Female respondents have a lower level of trust when working virtually than men. Other findings prove that job satisfaction is not significant as a mediation. Descriptively, the lack of employee virtual work experience is the cause of low job satisfaction when working virtually. With increasing frequency of virtual work experiences, employees show a tendency to increase job satisfaction. This study recommends that CPI management accommodate research results and research findings as a basis for preparing SOPs for employees to work virtually to improve task performance. These results can be refined by adding gender and frequency variables to virtual work experience. Future studies can also use qualitative research methods to provide a broad and deep insight into this field.

Keywords: Trust; Job Satisfaction; Task Performance; Virtual Leadership; Work Virtually

TRUST DAN JOB SATISFACTION
SEBAGAI MEDIASI VIRTUAL LEADERSHIP TERHADAP
TASK PERFORMANCE

Richard Surungan Hutajulu; Prof. Dr. Dewi Susita; Prof. Dr. I Made Putrawan

Universitas Negeri Jakarta

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab rendahnya *task performance* staf PPIC di PT. Charon Pokphand Indonesia, Tbk (CPI), yang sejak April 2020 mengalami perubahan pola kerja dari tradisional menjadi virtual. Berdasarkan kajian teori dibangun model hipotesis yang menduga bahwa *trust* dan *job satisfaction* berperan sebagai mediasi pengaruh *virtual leadership* terhadap *task performance*. Untuk membuktikan model tersebut, penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) Amos yang menganalisis data yang diperoleh dari 434 staf PPIC yang telah bekerja virtual lebih dari 1 tahun. Hasil analisis membuktikan bahwa *trust* hanya sebagai mediasi parsial yang lebih kecil peranannya daripada pengaruh *virtual leadership* secara langsung terhadap *task performance*. Secara deskriptif diperoleh faktor gender sebagai penyebab peranan mediasi *trust* yang lebih kecil. Responden perempuan lebih rendah tingkat *trust* ketika bekerja secara virtual daripada laki-laki. Temuan lain membuktikan bahwa *job satisfaction* tidak signifikan sebagai mediasi. Secara deskriptif terlihat bahwa minimnya pengalaman bekerja virtual karyawan sebagai penyebab rendahnya *job satisfaction* ketika bekerja secara virtual. Seiring dengan meningkatnya frekuensi pengalaman karyawan bekerja virtual menunjukkan trend peningkatan *job satisfaction*. Penelitian ini merekomendasikan bagi manajemen CPI untuk mengakomodir hasil kajian dan temuan penelitian ini sebagai dasar penyusunan *standard operational procedure* karyawan bekerja virtual dalam upaya meningkatkan *task performance*. Penelitian ini juga merekomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah variabel gender dan frekuensi pengalaman kerja virtual dan dapat pula menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menambah wawasan yang luas dan mendalam tentang bidang penelitian ini.

Kata kunci: *Trust; Job Satisfaction; Task Performance; Virtual Leadership; Work Virtually*

KATA PENGANTAR

Disertasi ini merupakan salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar doktor pada Program Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Disertasi ini berjudul, “*Trust dan Job Satisfaction Sebagai Mediasi Virtual Leadership Terhadap Task Performance.*” Disertasi ini merupakan kajian empiris yang disusun mengikuti kaidah ilmiah, sebagai kontribusi penulis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya menghadapi perubahan pola kerja di era virtual saat ini dan kedepannya. Penulis berharap semoga disertasi dalam bentuk karya ilmiah ini, dapat memberikan manfaat bagi para praktisi sumber daya manusia, untuk meningkatkan *task performance* pada karyawan yang bekerja secara virtual. Selain itu harapan penulis semoga disertasi ini dapat menambah pustaka keilmuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagai salah satu rujukan bagi peneliti selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanya dimiliki Tuhan Yang Maha Kuasa, sehingga disertasi ini tidaklah sempurna dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu penulis berbesar hati apabila para pembaca sudi memberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

Jakarta, 16 Januari 2023

Penulis

Richard Surungan Hutajulu

ACKNOWLEDGEMENT

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini dengan baik. Dukungan yang luar biasa dari istri, anak-anak dan orang tua yang tercinta, menjadi satu kekuatan untuk semangat berjuang penulis dalam melewati masalah-masalah dan kondisi yang sulit dalam penyelesaian disertasi ini. Saya sampaikan rasa terima kasih kepada keluarga besar Universitas Negeri Jakarta serta sahabat yang juga berperan memberikan dukungan penyelesaian disertasi dengan judul “*TRUST DAN JOB SATISFACTION SEBAGAI MEDIASI VIRTUAL LEADERSHIP TERHADAP TASK PERFORMANCE*” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Dalam penulisan disertasi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang tanpa lelah memberikan dorongan baik moril maupun materil. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, diantaranya:

1. Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
2. Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si, selaku ketua Program Studi Doktoral Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, yang banyak memberikan saran dan arahan penyelesaian disertasi ini.
3. Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si selaku Promotor, yang selalu senantiasa memberikan arahan dan motivasi kepada penulis dalam proses pembuatan sampai penyelesaian penulisan.
4. Prof. Dr. I Made Putrawan selaku Co Promotor, yang selalu membangun semangat dan wawasan kepada penulis dalam proses pembuatan sampai penyelesaian penulisan.

5. Prof. Dr. I Ketut Sudiardhita dan Agung Dharmawan Buchdadi, PhD, selaku ahli pakar instrumen yang telah membantu penulis dalam validitas konten instrument penelitian.
6. Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.E., M.Kom. selaku eksternal reviewer dari Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan saran-saran sehingga disertasi ini menjadi lebih baik.
7. Istriku tercinta Etty Flora Siregar, SH dan ketiga anakku yang tersayang Immanoel Gunawan Hutajulu, Riflo Raffael Hutajulu dan Cahaya Kirana Hutajulu yang selalu mendorong percepatan penyelesaian disertasi ini.
8. Orang tua yang tercinta Albert Hutajulu di masa hidupnya selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam kondisi apapun untuk penyelesaian disertasi ini.

Penulis panjatkan doa dan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, semoga dukungan dan perhatian yang telah diberikan, mendapatkan balasan yang terbaik dari Tuhan Yang Maha Kuasa.

Jakarta, 16 Januari 2023

Penulis

Richard Surungan Hutajulu

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| JUDUL..... | I |
| LEMBAR PENGESAHAN | II |
| <i>SUMMARY</i> | V |
| RINGKASAN | VI |
| LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIASI | VII |
| KATA PENGANTAR | VIII |
| <i>ACKNOWLEDGEMENT</i> | IX |
| DAFTAR ISI..... | XI |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | XII |
| DAFTAR TABEL..... | XIII |
| DAFTAR GAMBAR | XIV |
| BAB. I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 12 |
| 1.3. Pembatasan Masalah Penelitian | 12 |
| 1.4. Perumusan Masalah Penelitian | 13 |
| 1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 13 |
| 1.6. <i>State Of The Art</i> | 14 |
| BAB. II KAJIAN TEORITIK..... | 15 |
| 2.1. Definisi Konseptual..... | 16 |
| 2.1.1. <i>Task Performance</i> | 16 |
| 2.1.2. <i>Virtual Leadership</i> | 20 |
| 2.1.2. <i>Trust</i> | 27 |
| 2.1.3. <i>Job Satisfaction</i> | 31 |
| 2.2. Penelitian yang Relevan..... | 36 |
| 2.3. Kerangka Berpikir..... | 39 |
| 2.4. Hipotesis Penelitian..... | 48 |
| BAB. III METODOLOGI PENELITIAN | 50 |
| 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian | 50 |
| 3.2. Metode Penelitian | 50 |
| 3.3. Populasi Dan Sampel | 50 |

| | |
|---|-----|
| 3.4. Penyusunan Instrumen Penelitian | 52 |
| 3.5. Teknik Analisis Data..... | 59 |
| BAB. IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 69 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 69 |
| 4.1.1. Hasil Uji Prasyarat Analisis | 69 |
| 4.1.2. Hasil Analisis Deskripsi..... | 75 |
| 4.1.3. Hasil Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) | 82 |
| 4.2. Pembahasan..... | 93 |
| 4.3. Novelty..... | 102 |
| 4.4. Keterbatasan Penelitian..... | 103 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 104 |
| 5.1. Kesimpulan | 104 |
| 5.2. Implikasi..... | 106 |
| 5.3. Rekomendasi..... | 109 |
| REFERENSI | 112 |
| LAMPIRAN..... | 128 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Matriks Penelitian Terdahulu | 129 |
| Lampiran 2 Matriks Instrumen Penelitian | 149 |
| Lampiran 3 Output SPSS Uji Coba Validitas dan Reliabilitas (sample 30) | 153 |
| Lampiran 4 Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas (434 Responden) | 157 |
| Lampiran 5 Grafik Histogram Analisis Deskriptif Jawaban Responden | 161 |
| Lampiran 6 Tabulasi Data Primer | 163 |
| Lampiran 7 Deskripsi Pernyataan Responden | 168 |
| Lampiran 8 Tabulasi <i>Crosstab Analysis Trust</i> | 170 |
| Lampiran 9 Tabulasi <i>Crosstab Analysis Job Satisfaction</i> | 171 |
| Lampiran 10 Output Analisis SEM Model Fit Summary | 172 |
| Lampiran 11 Output Regression Weights: (Hipotesis)..... | 174 |
| Lampiran 12 Standardized Regression Weights: (Loading Factors) | 176 |

| | |
|--|-----|
| Lampiran 13 Intercepts: (Group number 1 - Default model)..... | 177 |
| Lampiran 14 Variances: (Group number 1 - Default model)..... | 178 |
| Lampiran 15 Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model) | 179 |
| Lampiran 16 Standardized Estimates Goodness of Fit Model..... | 180 |
| Lampiran 17 Instrumen Penelitian Dalam Platform Google Form..... | 181 |
| Lampiran 18 Output Data Uji Normalitas..... | 206 |
| Lampiran 19 Surat Rekomendasi Izin Observasi..... | 209 |
| Lampiran 20 Surat Rekomendasi Izin Uji Pakar Instrumen | 210 |
| Lampiran 21 Surat Rekomendasi Izin Uji Coba Instrumen..... | 211 |
| Lampiran 22 Surat Rekomendasi Izin Penelitian..... | 212 |
| Lampiran 24 Verifikasi Artikel Ilmiah | 213 |
| Lampiran 25 Verifikasi Diseminasi | 214 |
| Lampiran 26 Sertifikat Seminar Internasional | 215 |
| Lampiran 27 Publikasi Artikel Jurnal Internasional | 216 |
| Lampiran 28 Hasil Uji Turnitin (Pindai Kemiripan) | 218 |
| Lampiran 29 Daftar Riwayat Hidup..... | 219 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Pencapaian vs target operasional CPI tahun 2021 | 5 |
| Tabel 3. 1 Data staf PPIC..... | 51 |
| Tabel 3. 2. Kisi-Kisi Instrumen <i>Task Performance</i> | 53 |
| Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen <i>Virtual Leadership</i> | 55 |
| Tabel 3. 4. Kisi-Kisi Instrumen <i>Trust</i> | 57 |
| Tabel 3. 5. Kisi-Kisi Instrumen <i>Job Satisfaction</i> | 58 |
| Tabel 3. 6 Standar <i>Goodness of Fit</i> | 65 |
| Tabel 4. 1 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Task Performance</i> | 70 |
| Tabel 4. 2 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Virtual Leadership</i> | 72 |
| Tabel 4. 3 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Trust</i> | 73 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4. 4 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Job Satisfaction</i> | 74 |
| Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Penelitian | 75 |
| Tabel 4. 6 Profil Responden..... | 77 |
| Tabel 4. 7 <i>Cross Tabulation</i> Variabel <i>Trust</i> | 79 |
| Tabel 4. 8 <i>Cross Tabulation</i> Variabel <i>Job Satisfaction</i> | 81 |
| Tabel 4. 9 Model penelitian belum fit..... | 84 |
| Tabel 4. 10 Hasil kriteria kecocokan keseluruhan model (<i>Goodness of Fit</i>)..... | 85 |
| Tabel 4. 11 Matriks <i>Loading Factor</i> | 87 |
| Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Hipotesis | 89 |
| Tabel 4. 13 Nilai CR Hasil Uji Hipotesis..... | 92 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 1. 1 Grafik deviasi Capaian Operasional CPI Tahun 2015 sd 2022..... | 4 |
| Gambar 2. 1 Dimensi <i>Job Performance</i> | 17 |
| Gambar 2. 2 Model Integratif Perilaku Organisasi | 41 |
| Gambar 2. 3 Model Teoritik | 43 |
| Gambar 2. 4 Model Hipotesis Penelitian | 49 |
| Gambar 3. 1 Rangkaian Grafik Model Penelitian..... | 64 |
| Gambar 3. 2 <i>Sobel Test Calculator</i> | 68 |
| Gambar 4. 1 Konstruksi Model Penelitian SEM | 83 |
| Gambar 4. 2 <i>Goodness of Fit Model (Unstandardized Estimates)</i> | 86 |
| Gambar 4. 3 <i>Sobel Test Calculator</i> H6 | 90 |
| Gambar 4. 4 <i>Sobel Test Calculator</i> H7 | 91 |
| Gambar 4. 5 Novelty Penelitian..... | 102 |