

**PERAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH
*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SUPPORTIVE
LEADERSHIP, DAN CORE SELF EVALUATION* TERHADAP *PRISON
OFFICER VOICE BEHAVIOUR* PADA LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS I DI INDONESIA**



DODOT ADIKOESWANTO

9917919007

PROMOTOR : Prof. Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si.

CO-PROMOTOR : Prof. Dr. Saparuddin Mukhtar, S.E., M.Si.

Disertasi Yang Ditulis Guna Memenuhi sebagian Persyaratan
untuk mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2024

**PERAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI
PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*,
SUPPORTIVE LEADERSHIP, DAN *CORE SELF EVALUATION*
TERHADAP *PRISON OFFICER VOICE BEHAVIOUR* PADA LEMBAGA
*PEMASYARAKATAN KELAS I DI INDONESIA***



DODOT ADIKOESWANTO
9917919007

PROMOTOR : Prof. Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si.

CO-PROMOTOR : Prof. Dr. Saparuddin Mukhtar, S.E., M.Si.

Disertasi Yang Ditulis Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2024

**PERAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH
*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SUPPORTIVE
LEADERSHIP, DAN CORE SELF EVALUATION* TERHADAP *PRISON
OFFICER VOICE BEHAVIOUR* PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN
KELAS I DI INDONESIA**

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan model pengaruh *perceived organizational support*, *supportive leadership*, dan *core self evaluation* terhadap *prison officer voice behaviour* yang dimediasi oleh *work engagement* pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas I di Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif kuantitatif yang dilakukan terhadap seluruh petugas Lapas di seluruh Lapas Kelas I di Indonesia. Hipotesis empiris diuji dengan menggunakan perangkat lunak statistik AMOS 2.4. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dari petugas yang berada di 13 Lapas Kelas I di Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 270 orang di Lapas Kelas I di Indonesia. Penentuan sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu diperoleh sampel menggunakan kriteria tertentu. Sampel petugas pemasyarakatan dengan kriteria petugas pemasyarakatan di seluruh Lembaga Pemasyarakatan Kelas I di Indonesia yang melaksanakan pekerjaannya di Lembaga Pemasyarakatan masing-masing dan dipantau langsung oleh pimpinan atau atasan dalam mengerjakan tugas dan fungsinya sehari-hari. Hasil uji kesesuaian model struktural menunjukkan model struktural sudah dapat diterima. Hasil penelitian ini menambah keterbatasan literatur dan memberikan bukti empiris mengenai *prison officer voice behaviour* dengan variabel *work engagement* baik secara langsung maupun melalui variabel *perceived organizational support*, *supportive leadership*, dan *core self evaluation*. Dari hasil penelitian ini ditemukan *novelty* adanya mediasi penuh dari *work engagement* dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap *prison officer voice behaviour*. Sementara itu, mediasi parsial *work engagement* terjadi dalam pengaruh *supportive leadership*, dan *core self evaluation* terhadap *prison officer voice behaviour*.

Kata Kunci: *prison officer voice behaviour, work engagement, perceived organizational support, supportive leadership, dan core self evaluation.*

**THE ROLE OF WORK ENGAGEMENT IN MEDIATION THE EFFECT OF
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SUPPORTIVE LEADERSHIP, AND
CORE SELF EVALUATION ON PRISON OFFICER BEHAVIOR IN CLASS ONE
PRISONS IN INDONESIA**

Abstract

This study was conducted to find a model of the effect of perceived organizational support, supportive leadership, and core self-evaluation on prison officer voice behavior, mediated by work engagement at Class I correctional institutions in Indonesia. This research is a quantitative explanatory study conducted on all prison officers in all Class I prisons in Indonesia. Empirical hypotheses were tested using AMOS 24 statistical software. This hypothesis testing was carried out using empirical data obtained from questionnaire responses from officers in 13 Class I prisons in Indonesia, with a total sample of 270 people. The research sample was determined using a purposive sampling technique, which involves selecting samples based on specific criteria. The sample consisted of correctional officers in all Class I correctional institutions in Indonesia who perform their duties in their respective institutions and are directly monitored by their superiors in their daily tasks. The results of the structural model fit test show that the structural model is acceptable. This study adds to the literature by providing empirical evidence regarding prison officer voice behavior with work engagement variables, either directly or through the variables of perceived organizational support, supportive leadership, and core self-evaluation. The results of this study found the novelty of full mediation of work engagement in the influence of perceived organizational support on prison officer voice behavior. Meanwhile, partial mediation of work engagement occurs in the influence of supportive leadership and core self-evaluation on prison officer voice behavior.

Keywords: prison officer voice behaviour, work engagement, perceived organizational support, supportive leadership, core self evaluation.

RINGKASAN

Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia yang handal dalam sebuah organisasi atau perusahaan pada era sekarang ini menuntut adanya karyawan dengan kinerja tinggi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan organisasi dan kariernya. Demikian pula halnya dengan organisasi Pemasyarakatan yang memiliki jumlah sumber daya manusia yang relatif banyak, yang menjalankan tugas dan fungsi melakukan pelayanan, pembinaan, pembimbingan kemasyarakatan, perawatan, pengamanan, dan pengamatan warga binaan pemasyarakatan yaitu narapidana, tahanan, dan klien pemasyarakatan (Undang-Undang No 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan).

Saat ini jumlah petugas Pemasyarakatan di Indonesia adalah 44.897 orang yang bertugas di 683 satuan kerja terdiri dari Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), Rumah Tahanan Negara (Rutan), Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA), Balai Pemasyarakatan, dan Rumah Penyimpanan Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara (simpeg.kemenkumham.go.id, 2021). Sedangkan terkait dengan narapidana dan tahanan sesuai data bulan November 2021, menyebutkan bahwa jumlah penghuni Lapas, Rutan, dan LPKA di Indonesia mencapai 270.504 orang (Data Pemasyarakatan, 2021). Jumlah tersebut lebih besar dari kapasitas hunian yang hanya untuk 135.075 orang atau over kapasitas sebesar 86% (Data Ditjen Pemasyarakatan, 2021). Banyaknya orang yang berada di dalam Lapas/Rutan/LPKA khususnya di Indonesia sangat membutuhkan tenaga kerja (petugas pemasyarakatan) dengan jumlah yang memadai.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh petugas pemasyarakatan di Indonesia saat ini adalah minimnya dan kurang meratanya pendidikan dan pelatihan bagi petugas Pemasyarakatan. Dengan kompleksitas tugas dan permasalahan yang dimiliki, pemerintah saat ini belum mampu memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi yaitu ilmu pengetahuan dan keterampilan petugas Pemasyarakatan.

Penelitian awal telah dilakukan dengan melakukan survei sederhana terhadap 13 Kepala Lapas Kelas I. Pertanyaan survei yang diajukan terdiri dari pertanyaan terkait *voice behaviour* dari para bawahan dengan 6 pertanyaan. Hasil penelitian awal menunjukkan 13 Kepala Lapas Kelas I cenderung menganggap *voice behavior* yang ditunjukkan oleh petugas Lapas berkisar pada kategori sedang hingga rendah. Hal ini

menunjukkan *prison officer voice behaviour* yang dicerminkan dengan penilaian sedang pada penyampaian ide perubahan prosedur di tempat kerja. Tentu saja keengganan penyampaian ide, keengganan keterlibatan dalam penyelesaian masalah di tempat kerja masih perlu penguatan dalam upaya pengembangan Lapas di masa mendatang. Selain itu hasil pra penelitian ini juga mengisyaratkan perlunya mengupayakan berbagai alternatif dan faktor yang potensial dapat membangun *prison officer voice behaviour*.

Dengan demikian dukungan organisasi dapat mempengaruhi karyawannya untuk melakukan *voice behavior*, selain itu, peneliti juga memprediksi *work engagement* sebagai pemediator pengaruh antara dukungan organisasi, *supportive leadership*, *core self evaluation*, dan *voice behavior*, sehingga penelitian ini diharapkan mampu membuktikan bahwa *perceived organizational support*, *supportive leadership*, dan *core self evaluation* berpengaruh terhadap *prison officer voice behavior* yang dimediasi oleh *work engagement*.

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif, dimana penelitian dilakukan untuk meneliti dan menguji sejumlah sampel pada populasi tertentu. Selanjutnya teknik pengambilan sampel dilakukan secara spesifik untuk menjawab generalisasi penelitian yang dilakukan. Pengumpulan data berasal dari jawaban kuesioner yang diisi oleh seluruh sampel responden menggunakan instrumen penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Kemudian data yang terkumpul dilakukan pengujian dan analisis statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini respondennya adalah *prison officer* atau petugas pemasyarakatan Lapas Kelas I di Indonesia yang merupakan bagian dari satuan pengamanan yakni: P2U, Petugas Jaga, Staf Keamanan, dan Administrasi. Kemudian populasi penelitian ini melingkupi 13 Lapas Kelas I yang tersebar pada 9 Kantor Wilayah (Kanwil) di Indonesia. Selanjutnya diketahui total sampel penelitian ini sejumlah 270 orang petugas pemasyarakatan Lapas Kelas I di Indonesia.

Hasil Penelitian

1. Hasil estimasi parameter pengaruh *perceived organizational support* terhadap *prisson officer voice behaviour* menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai *CR* sebesar 1,693 (lebih kecil dari 1,96) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,091 (lebih besar dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan hanya sebesar 0,127, artinya semakin tinggi *perceived organizational support* tidak mampu memberikan dampak yang nyata pada peningkatan *voice behaviour* pada *prisson officer*. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *voice behaviour* pada *prisson officer*, tidak dapat diterima (**H₁ ditolak**).
2. Hasil estimasi parameter pengaruh *supportive leadership* terhadap *prisson officer voice behaviour* menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 3,809 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,235 (positif), artinya semakin tinggi *supportive leadership* maka semakin tinggi pula *voice behaviour* pada *prisson officer*. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *supportive leadership* berpengaruh signifikan terhadap *voice behaviour* pada *prisson officer*, dapat diterima (**H₂ diterima**).
3. Hasil estimasi parameter pengaruh *core self evaluation* terhadap *prisson officer voice behaviour* juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 3,470 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,323 (positif), artinya semakin tinggi *core self evaluation* maka semakin tinggi pula *voice behaviour* pada *prisson officer*. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *core self*

evaluation berpengaruh signifikan terhadap *voice behaviour* pada *prisson officer*, juga dapat diterima (**H₃ diterima**).

4. Hasil estimasi parameter pengaruh *work engagement* terhadap *voice behaviour* juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,172 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,030 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,260 (positif), artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula *voice behaviour* pada *prisson officer*. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *voice behaviour* pada *prisson officer*, juga dapat diterima (**H₄ diterima**).
5. Hasil estimasi parameter pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 7,365 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,030 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,389 (positif), artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada *prisson officer*. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada *prisson officer*, dapat diterima (**H₅ diterima**).
6. Hasil estimasi parameter pengaruh *supportive leadership* terhadap *work engagement* juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 6,506 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,282 (positif), artinya semakin tinggi *supportive leadership* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada *prisson officer*. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *supportive*

leadership berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada *prisson officer*, juga dapat diterima (**H₆ diterima**).



7. Hasil estimasi parameter pengaruh *core self evaluation* terhadap *work engagement* juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 8,710 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,548 (positif), artinya semakin tinggi *core self evaluation* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada *prisson officer*. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *core self evaluation* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada *prisson officer*, juga dapat diterima (**H₇ diterima**).
8. Hasil uji signifikansi jalur tidak langsung POS→WE→POVB menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,072 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,038 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Dengan demikian, hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *voice behavior* melalui mediasi *work engagement* pada *prison officer*, dapat diterima (**H₈ diterima**). Sifat mediator diketahui adalah *fully mediation*, artinya meningkatkan *prison officer voice behavior* tidak bisa hanya dengan mengandalkan *perceived organizational support*, akan tetapi harus juga didukung dengan memperkuat *work engagement*, sehingga *prison officer voice behavior* dapat meningkat
9. Hasil uji signifikansi jalur tidak langsung SL→WE→POVB juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai *CR* sebesar 2,045 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,041 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Dengan demikian, hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa *supportive leadership* berpengaruh terhadap *voice behavior* melalui mediasi *work engagement*, juga dapat diterima (**H₉ diterima**). Sifat mediator diketahui adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan






prison officer voice behavior bisa hanya dengan meningkatkan *supportive leadership*, akan tetapi apabila juga didukung dengan memperkuat *work engagement*, maka *prison officer voice behavior* dapat lebih meningkat lagi

10. Hasil uji signifikansi jalur tidak langsung $CSE \rightarrow WE \rightarrow POV B$ juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai CR sebesar 2,103 (lebih besar dari 1,96) dan nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,036 (lebih kecil dari taraf nyata 5%). Dengan demikian, hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa *core self evaluation* berpengaruh terhadap *voice behavior* melalui mediasi *work engagement*, juga dapat diterima (H_{10} diterima). Sifat mediator diketahui adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan *prison officer voice behavior* bisa hanya dengan meningkatkan *core self evaluation*, akan tetapi apabila juga didukung dengan memperkuat *work engagement*, maka *prison officer voice behavior* dapat lebih meningkat lagi.



**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

No	Nama	Saran Perbaikan	Letak Tindak Perbaikan	Paraf (ACC)
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M. Bus. (Ketua)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terkait SOTA, tambahkan 1 paragraf yang membuktikan penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, disertai bukti dengan analisis bibliometrik. 2. Tambahkan uraian tentang rekomendasi penelitian lanjutan, variabel apa lagi yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut? 3. Penulisan istilah item ditujukan untuk penulisan instrumen pengukuran, sedangkan indikator ditujukan untuk analisis SEM. 	<p>Halaman 17</p> <p>Halaman 176 – 177</p> <p>Sudah diperbaiki</p>	
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaiki abstrak terkait temuan penelitian pada pengaruh tidak langsung (mediasi). 2. Prosedur CMB perlu dijelaskan pada bab metode. 3. Butir pertanyaan variabel supportive leadership perlu diperbaiki. 4. Perbaiki konsistensi penggunaan istilah POVB (bukan EVB). 5. Perlu ditambahkan kekuatan model (R- 	<p>Halaman iii</p> <p>Halaman 89;</p> <p>Halaman 77; 82; & 126</p> <p>Sudah diperbaiki</p>	

		square) pada mediasi work engagement. 6. Perbaiki abstrak dan tujuan penelitian agar sesuai dengan KKNi 9, yakni menemukan model POVB pada Lapas Kelas 1 di Indonesia. 7. Tambahkan penjelasan hasil uji inferensial dikaitkan dengan deskripsi responden.	Halaman 155 (Tabel 4.32) Halaman iii Halaman 158-159	
3.	Prof. Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si. (Promotor)	1. Perlu menambahkan rekomendasi terkait POVB. 2. Terkait kontribusi konkret mengenai penelitian POVB, perlu ditunjukkan pada penelitian selanjutnya.	Halaman 174 Halaman 176-177	
4.	Prof. Dr. Saparuddin Mukhtar, S.E., M.Si. (Kopromotor)	Jelaskan Premis penelitian ini	Halaman 13	
5.	Prof. Dr. Hafid Abbas (Penguji)	Tambahkan uraian tentang tenaga petugas Lapas yang sesuai dengan Standar Nelson Mandela Rules.	Halaman 3	
6.	Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. (Penguji)	Perbaiki kesalahan penulisan.	Sudah dilakukan perbaikan pada kata-kata yang salah penulisan	
7.	Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si (Penguji Luar)	1. Penjelasan pengaruh tidak signifikan POS ke POVB. 2. Penjelasan tindakan untuk mengatasi CBM. 3. Tambahkan saran pada stakeholder (SS) yg relevan selain ss	Halaman 158-159 Halaman 121-122 Halaman 173-176	

Judul Disertasi:

PERAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SUPPORTIVE LEADERSHIP*, DAN *CORE SELF EVALUATION* TERHADAP *PRISON OFFICER VOICE BEHAVIOUR* PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I DI INDONESIA

Nama : Dodot Adikoeswanto

No. Registrasi : 9917919007

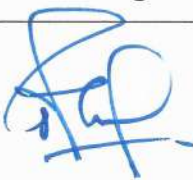






Angkatan : 2019

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

Nama Mahasiswa : Dodot Adikoeswanto

No Registrasi : 9917919007

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		8/7 ²⁰¹⁹
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		9/29 17
3	Prof. Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si. (Promotor)		9/29 17
4	Prof. Dr. Saparuddin Mukhtar, S.E., M.Si. (Kopromotor)		9/29 17
5	Prof. Dr. Hafid Abbas (Penguji)		2/29 17
6	Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. (Penguji)		2/29 17
7	Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si (Penguji Luar)		26/29 16

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

Promotor



Prof. Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si.
Tanggal: 9 Juli 2024

Kopromotor



Prof. Dr. Saparuddin Mukhtar, S.E., M.Si.
Tanggal: 9 Juli 2024

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

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



8/7 2024

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



9/7 2024

Nama : Dodot Adikoeswanto

No. Registrasi : 9917919007

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dodot Adikoeswanto
NIM : 9917919007
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan : 2019
Semester : 120 (Genap) Tahun Akademik 2023/2024

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, 1 Juli 2024
Yang membuat pernyataan,



Dodot Adikoeswanto

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dodot Adikoeswanto

NIM : 9917919007

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : PERAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, *SUPPORTIVE LEADERSHIP*, DAN *CORE SELF EVALUATION* TERHADAP *PRISON OFFICER VOICE BEHAVIOUR* PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I DI INDONESIA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 1 Juli 2024



Dodot Adikoeswanto

KATA PENGANTAR


Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan puji syukur kepada *Allah Subhanahu Wata'ala* karena atas limpahan Anugerah-Nya Disertasi dengan judul “PERAN WORK ENGAGEMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SUPPORTIVE LEADERSHIP, DAN CORE SELF EVALUATION* TERHADAP *PRISON OFFICER VOICE BEHAVIOUR* PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I DI INDONESIA dapat penulis selesaikan.

Disertasi ini merupakan salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar doktor pada Program Doktor Manajemen Sumber Daya Manusia Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Disertasi dipersembahkan sebagai bentuk ibadah penulis kepada *Allah Subhanahu Wata'ala* dengan harapan kiranya bermanfaat untuk dunia pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia serta berguna bagi nusa dan bangsa. *Amin yaa Rabbal 'Alamin.*

Disadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam naskah disertasi ini. Oleh karena itu disampaikan rasa terima kasih apabila terdapat saran dari pembaca. Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyempurnakan naskah disertasi ini.

Jakarta, 1 Juli 2024

Penulis,


Dodot Adikoeswanto

ACKNOWLEDGEMENT

Alhamdulillah, all praise belong to Allah Subhanahu Wata'ala because of His blessings so that author can finish this disertation on time. The dissertation is structured to meet requirementd for obtaining a Doctorate in Human Resource Management, Jakarta State University. On this occasion with grat humility, I would like to thank all of parties who have given me support and guidance to complete this research, especially:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si., as the Rector of Jakarta State University.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus., as the Director of the Postgraduate of Jakarta State University.
3. Prof. Dr. Hamidah., SE., M.Si., as the Coordinator of the Doctoral Study Program in Management at the Jakarta State University.
4. Prof. Dr. Siti Nurjanah, SE., M.Si., as my promotor, who is always give me guidance and encouragement that is very useful for the dissertation.
5. Prof. Dr. Saparuddin Mukhtar, SE., M.Si., as my Co-Promotor who is also help the author and give the right direction in writing this dissertation.
6. All Postgraduate lecturers at Jakarta State University, especially in Human Resources Management Program. All employees at Directorate General of Corrections Indonesia, especially Prison Officers in Indonesia .
7. My family who always give me the support I needed.

Final words, the author say thank you so much indeed for allfor those who I can not mentions the names. Hopefully this dissertation can be useful for us and become the input for the parties in need

Jakarta, 1 Juli 2024

Penulis,



Dodot Adikoeswanto

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Abstrak.....	iii
<i>Abstract</i>	iv
RINGKASAN	v
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERTUTUP DISERTASI	xi
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP	xiv
PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR	xv
SURAT PERNYATAAN	xvi
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	xvii
KATA PENGANTAR	xviii
ACKNOWLEDGEMENT	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Penelitian	14
C. Rumusan Masalah penelitian	14
D. Tujuan penelitian	16
E. Signifikansi Penelitian	17
F. <i>State of the Art</i>	17
BAB II	20
A. Latar Belakang Teori	20
1. Konsetalasi Teori.....	20
2. <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	30
3. <i>Supportive Leadership (SL)</i>	31
4. <i>Core Self Evaluation (CSE)</i>	32
5. <i>Work Engagement (WE)</i>	33
6. <i>Prison Officer Voice Behaviour (POVB)</i>	34
B. Penelitian-Penelitian yang Relevan	36
C. Pengaruh Antar Variabel	64
1. <i>Perceived Organisational Support terhadap Prison Officer Voice Behaviour</i>	64
2. <i>Supportive Leadership terhadap Prison Officer Voice Behaviour</i>	65
3. <i>Core Self Evaluation terhadap Prison Officer Voice Behaviour</i>	66
4. <i>Work Engagement terhadap Prison Officer Voice Behaviour</i>	67
5. <i>Perceived Organisational Support terhadap Work Engagement</i>	68
6. <i>Supportive Leadership terhadap Work Engagement</i>	69
7. <i>Core Self Evaluation terhadap Work Engagement</i>	69
8. Pengaruh <i>Perceived Organization Support</i> terhadap <i>Prison Officer Voice Behaviour</i> melalui <i>Work Engagement</i>	70
9. Pengaruh <i>Supportive Leadership</i> terhadap <i>Prison Officer Voice Behaviour</i> melalui <i>Work Engagement</i>	71

10. Pengaruh <i>Core Self Evaluation</i> terhadap <i>Prison Officer Voice Behaviour</i> melalui <i>Work Engagement</i>	72
D. Model Penelitian	75
BAB III	76
A. Tempat dan Waktu Penelitian	76
B. Metode Penelitian	76
C. Populasi	76
D. Sampel	77
E. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel	78
1. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional <i>Perceived Organization Support</i>	78
2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional <i>Supportive Leadership</i>	79
3. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional <i>Core Self Evaluations</i>	80
4. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional <i>Work Engagement</i>	81
5. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional <i>Prison Officer Voice Behaviour</i>	82
F. Pengujian Validitas	88
G. Pengujian Reliabilitas	90
H. Uji Common Method Bias	91
I. Teknik Analisis Data	91
1. Analisis Statistik Deskriptif	91
2. Analisis Statistik Inferensial.....	91
BAB IV	98
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	98
1. Gambaran Umum Lapas Kelas I di Indonesia	98
2. Gambaran Umum Lapas Kelas I Malang	100
3. Gambaran Umum Lapas Kelas I Madiun.....	101
4. Gambaran Umum Lapas Kelas I Batu Nuskambangan	103
5. Gambaran Umum Lapas Kelas I Medan	104
6. Gambaran Umum Lapas Kelas I Makassar.....	105
7. Gambaran Umum Lapas Kelas I Bandar Lampung	107
8. Gambaran Umum Lapas Kelas I Cipinang	108
9. Gambaran Umum Lapas Kelas I Cirebon	109
10. Gambaran Umum Lapas Kelas I Palembang	111
11. Gambaran Umum Lapas kelas I Sukamiskin	112
12. Gambaran Umum Lapas Kelas I Tangerang	114
13. Gambaran Umum Lapas Kelas I Semarang	115
14. Gambaran Umum Lapas Kelas I Surabaya	117
B. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	118
1. Hasil Uji Validitas	118
2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	123
3. Hasil Uji Common Method Bias	123
C. Deskripsi Karakteristik Responden	125
D. Deskripsi Variabel Penelitian	126
1. Deskripsi Variabel <i>perceived organizational support</i>	127
2. Deskripsi Variabel <i>Supportive Leadership</i>	128
3. Deskripsi Variabel <i>Core Self Evaluation</i>	129
4. Deskripsi Variabel <i>Work Engagement</i>	130
5. Deskripsi Variabel <i>Prison Officer Voice Behaviour</i>	132
6. Deskripsi Variabel Secara Keseluruhan.....	133

E. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	134
1. Pengujian Asumsi SEM	135
2. Analisis Measurement Model.....	142
3. Analisis Structural Model.....	148
F. Pembahasan Hasil Penelitian	161
G. Keterbatasan Penelitian	166
H. Novelty	167
BAB V	170
A. Kesimpulan	170
B. Implikasi	172
C. Rekomendasi	175
DAFTAR PUSTAKA	181
LAMPIRAN PENELITIAN	192
RIWAYAT HIDUP	284



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	75
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lembaga Pemasarakatan Kelas I	99
Gambar 4.2 Data Pengawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang	115
Gambar 4.3 Mean Pada Setiap Indikator	134
Gambar 4.4 Kesesuaian Model Pengukuran (<i>Initial Model</i>)	143
Gambar 4.5 Evaluasi Kesesuaian Model Pengukuran (<i>Revised Model</i>)	144
Gambar 4.6 Hasil Estimasi <i>Struktural Equation Modelling</i>	148
Gambar 4.7 <i>Total Effect</i> Terhadap <i>Prison Officer Voice Behaviour</i>	160



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Penghuni	2
Tabel 1.2 Klasifikasi Jumlah Penghuni Narapidana/Tahanan	2
Tabel 1.3 Jumlah Narapidana/Tahanan	2
Tabel 1.4 Data Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan	3
Tabel 1.5 Hasil Penelitian Awal <i>Voice Behaviour</i>	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan Dengan Penelitian Yang Akan dilakukan/diteliti	61
Tabel 3.1 Sebaran Populasi Petugas Pemasarakatan Di Lembaga Pemasarakatan	77
Tabel 3.2 Operasional Konsep	83
Tabel 4.1 Data Penghuni/Data Distribusi Penghuni Berdasarkan Tindak Pidana	102
Tabel 4.2 Data Pegawai Berdasarkan Jabatan di Lapas Kelas I Madiun	102
Tabel 4.3 Keadaan Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan	105
Tabel 4.4 Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat pendidikan di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Makasar	106
Tabel 4.5 Jumlah Pengawas berdasarkan golongan di Lapas Kelas I Makasar	106
Tabel 4.6 Data Kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Kelas I Bandar Lampung	108
Tabel 4.7 Data Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Cipinang	109
Tabel 4.8 Data Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan Di Lapas Kelas I Cirebon	110
Tabel 4.9 Data Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin di Lapas Kelas I Cirebon ..	111
Tabel 4.10 Data Jumlah Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Palembang	112
Tabel 4.11 Uji Validitas indikator Pengukuran pada Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	119
Tabel 4.12 Uji Validitas indikator Pengukuran Pada Variabel <i>Supportive Leadership</i> ...	120
Tabel 4.13 Uji Validitas indikator Pengukuran Pada Variabel <i>Core Self Evaluation</i>	121
Tabel 4.14 Uji Validitas indikator Pengukuran Pada Variabel <i>Work Engagement</i>	121
Tabel 4.15 Uji Validitas indikator Pengukuran Pada Variabel <i>Prison Officer Voice Behaviour</i>	122
Tabel 4.16 Uji Realibilitas Pada Setiap Variabel Penelitian	123
Tabel 4.17 Deskripsi Karakteristik Responden	125
Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Variabel <i>Perceived Organization Support</i>	127
Tabel 4.19 Statistik Deskriptif Variabel <i>Supportive Leasership</i>	128
Tabel 4.20 Statistik Deskriptif Variabel <i>Core Self Evaluation</i>	129

Tabel 4.21 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i>	131
Tabel 4.22 Statistik Deskriptif Variabel <i>Prison Officer Voice Behaviour</i>	132
Tabel 4.23 Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i>	137
Tabel 4.24 Hasil Uji <i>Univariate Outlier</i>	138
Tabel 4.25 Hasil Uji <i>Multivariate Outlier</i>	140
Tabel 4.26 <i>Fit Measure</i> Pada Model Pengukuran	144
Tabel 4.27 Uji Validitas Konstruk	142
Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Konstruk	147
Tabel 4.29 <i>Fit Measure</i> Pada Model Struktural	149
Tabel 4.30 <i>Coefficient Of Determination</i>	153
Tabel 4.31 Pengujian Hubungan Struktural Antar Variabel	154
Tabel 4.32 Pengujian Hubungan Struktural Jalur Tidak Langsung	158



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Isian Deskriptif Profil Responden Kuesioner.....	192
Lampiran 2: Isian Deskriptif Item Kuesioner	193
Lampiran 3: Data Pre Survei Untuk Pengujian Kuesioner	198
Lampiran 4: Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner.....	208
Lampiran 5: Pengujian Asumsi SEM	224
Lampiran 6: Analisis Measurement Model.....	231
Lampiran 7: Analisis Structural Modeling	244
Lampiran 8: Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	259
Lampiran 9: Kuesioner Penelitian	260
Lampiran 10: Publikasi dan Identitas Penulis.....	278





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 : Dodot Adikoeswanto
NIM : 9917919007
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat email : adikoeswanto1@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 :

PERAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SUPPORTIVE LEADERSHIP,
DAN CORE SELF EVALUATION TERHADAP *PRISON OFFICER VOICE*
BEHAVIOUR PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I DI
INDONESIA

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, 01 Agustus 2024

Penulis

(Dodot Adikoeswanto)