

**PERNGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB
CHARACTERISTIC, JOB INVOLVEMENT, TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI WORK ENGAGEMENT
PADA PT. VIRAMA KARYA (PERSERO)
CABANG JAWA TIMUR**

TESIS

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna mencapai gelar Magister Manajemen**



diajukan oleh :

DENNY ERWANTO SUCIONO
NIM : 1262000046

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2022

***CHARACTERISTIC, JOB INVOLVEMENT, TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI WORK ENGAGEMENT
PADA PT. VIRAMA KARYA (PERSERO)
CABANG JAWA TIMUR***

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dalam Program Studi
Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Suraaya

Diiujikan :

Surabaya, 2 Juli 2022

DENNY ERWANTO SUCIONO
NIM : 1262000046

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2022

TESIS

**PERNGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB
CHARACTERISTIC, JOB INVOLVEMENT, TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK ENGAGEMENT
PADA PT. VIRAMA KARYA (PERSERO)
CABANG JAWA TIMUR**

diajukan oleh :

DENNY ERWANTO SUCIONO
NIRM : 1262000046

Disetujui untuk diuji :

Surabaya, 2 Juli 2022

Pembimbing I : Dr. Tri Andjarwati, MM. (.....)

Pembimbing II : Dr. Sumiati, MM. (.....)

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2022

TESIS

PERNGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB CHARACTERISTIC, JOB INVOLVEMENT, TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK ENGAGEMENT PADA PT. VIRAMA KARYA (PERSERO) CABANG JAWA TIMUR

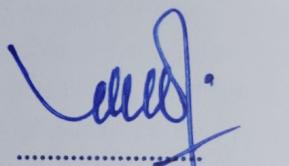
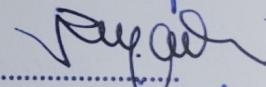
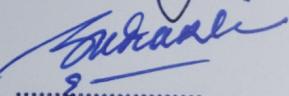
diajukan oleh :

DENNY ERWANTO SUCIONO
NIM : 1262000046

Telah dipertahankan di depan Tim Pengaji
dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal 2 Juli 2022

Tim Pengaji

Ketua : Dr. Dra. Tri Andjarwati, MM.

Anggota : Dr. Riyadi Nugroho, MM.

Anggota : Dr. Endah Budiarti, MM





LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Denny Erwanto Suciono
NIM : 1262000046
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Karya : Tesis

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

PERNGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB CHARACTERISTIC, JOB INVOLVEMENT, TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK ENGAGEMENT PADA PT. VIRAMA KARYA (PERSERO) CABANG JAWA TIMUR

Dengan **Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 12 Juli 2022

Yang Menyatakan,



(Denny Erwanto Suciono)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Denny Erwanto Suciono**
NIM : 1262000046
Alamat : Griyo Taman Asri FI-17, Tawangsari, Taman, Sidoarjo
Telp. : 0818526261

Menyatakan bahwa ‘Tesis’ yang saya buat ini untuk memenuhi persyaratan kelulusan program studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita 17 Agustus 1945 Surabaya dengan judul:

PERNGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB CHARACTERISTIC, JOB INVOLVEMENT, TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK ENGAGEMENT PADA PT. VIRAMA KARYA (PERSERO) CABANG JAWA TIMUR

adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggungjawab pembimbing dan pengelola fakultas tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum dan aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dan paksaan dari siapapun.

Surabaya, 27 Juni 2022

Hormat saya



Denny Erwanto Suciono

ABSTRACT

Work engagement reflects the personal energy employees bring to their work. In addition to work involvement, there are many factors that can affect employee *performance*, how many of them are *Transformational leadership*, Job characteristics, and Job involvement. The objectives to be achieved in this study are to analyze the influence of *Transformational leadership*, Job characteristics and Job involvement on Work engagement and Employee *Performance*; and to analyze the effect of *Transformational leadership*, Job characteristics and Job involvement on Work engagement Employee *Performance*.

This study used quantitative data analysis and used questionnaire data collection methods. This research belongs to the type of causal research. The type of research in this study is causality research with a quantitative method approach. The sample population was 88 employees of PT Virama Karya (Persero) East Java Branch at the staff level and field engineering personnel. The analysis technique chosen to analyze the data and test the hypothesis in this study is The Structural Equation Model (SEM). To answer the hypothesis used Partial Least Square (PLS).

The results of the analysis can be concluded that the variables *Transformational leadership* and Job characteristic have no effect on Work engagement and Employee *Performance* at PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Meanwhile, Job involvement affects Work engagement and Employee *Performance* at PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. The Work engagement variable affects Employee *Performance* at PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. And the variables *transformational leadership*, job characteristic and job involvement affect employee *performance* through work engagement at PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.

Keywords : *Transformational leadership, Job Characteristic, Job Involvement, Work Engagement, Employee Performance*

RINGKASAN

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Di banyak organisasi, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Akan tetapi, tidak semua perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan seperti di PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. *Work engagement* penting dalam memprediksi hasil kerja karyawan (*employee outcomes*), keberhasilan organisasi (*organizational success*) dan kinerja finansial perusahaan. *Work engagement* mencerminkan energi pribadi karyawan dibawa ke pekerjaan mereka. Selain keterlibatan kerja, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berapa diantaranya adalah *Transformational leadership*, *Job characteristic*, dan *Job Involvement*. Sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya akan mendukung semua aspek didalamnya termasuk kinerja para karyawannya. *Job characteristic* (Karakteristik pekerjaan) adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dengan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh: (1) *transformational leadership* terhadap *work engagement*; (2) *job characteristic* terhadap *work engagement*; (3) *job involvement* terhadap *work engagement*; (4) *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan; (5) *job characteristic* terhadap kinerja karyawan; (6) *job involvement* terhadap kinerja karyawan; (7) *work engagement* terhadap kinerja karyawan; (8) *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement*; (9) *job characteristic* terhadap kinerja karyawan *work engagement*; (10) *job involvement* terhadap kinerja karyawan *work engagement*.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur sebanyak 102 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Non probability Sampling*. Adapun salah satu jenis teknik pengambilan sampel dari *non probability sampling* yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang dipilih untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *The Structural Equation Model (SEM)*. Untuk menjawab hipotesis digunakan *Partial Least Square(PLS)*.

Hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa: (1) *Transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Arah pengaruh yang terjadi adalah positif, yang berarti semakin tinggi *transformational leadership* maka akan semakin tinggi *work engagement*; (2) *Job characteristic* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Arah pengaruh yang terjadi adalah positif, yang berarti semakin tinggi *job characteristic* maka akan semakin tinggi *work engagement*; (3) *Job involvement* berpengaruh terhadap *work engagement* pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah positif yang berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *job involvement* maka akan semakin tinggi juga *work engagement*; (4) *Transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah negatif yang berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *transformational leadership* maka semakin rendah kinerja karyawan; (5) *Job characteristic* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah positif yang berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job characteristic* maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan; (6) *Job involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah positif yang berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job involvement* maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan; (7) *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah positif yang berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work engagement* maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan; (8) *Transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement* pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah positif yang berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *Transformational leadership* dan *Work engagement* maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan; (9) *Job characteristic* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement* pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah positif yang berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job characteristic* dan *Work engagement* maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan; (10) *Job involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement* pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Arah pengaruh kedua variabel ini adalah positif yang berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi *job involvement* dan *work engagement* maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya kepada kita semua khususnya peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Usulan Penelitian ini sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar S2 Magister Manajemen yang berjudul “Pengaruh *Transformational Leadership, Job Characteristic, Job Involvement*, terhadap kinerja karyawan melalui *Work Engagement* pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur”.

Proses penyusunan Usulan Penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya kerjasama pihak instansi lembaga perguruan tinggi, pada kesempatan ini Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Usulan Penelitian ini termasuk dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satu bagian dari ilmu manajemen. Penulisan tesis ini banyak memenuhi hambatan dan tantangan, namun semuanya dapat diatasi berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sudah selayaknya apabila dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-basarnya kepada:

1. Dr. Dra. Tri Andjarwati, MM. sebagai pembimbing pertama yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh perhatian dan kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan,
2. Dr. Sumiati, MM, sebagai pembimbing kedua yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh perhatian dan kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis, sehingga tesis ini dapat diselesaikan,
3. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM, CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
4. Dr. Slamet Riyadi, M.Si., AK, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
5. Dr. Siti Mujannah, MBA. sebagai ketua program studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
6. Drs. M. Shihab Ridwan, M.Si., Ph.D, sebagai mantan ketua program studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
7. Para Dosen program studi Magister Manajemen angkatan 54 Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan ilmu kepada penulis,
8. Bapak Bayu Hardi Saputro, ST., MT., Kepala Cabang PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.

9. Bapak Ir. Dradjat Tjatur Purbowo, MT., sebagai mantan Kepala Cabang PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur yang telah mengijinkan untuk penelitian ini.
10. Sahabat-sahabat mahasiswa S2 Managemen dan Bisnis Angkatan 54 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan dukungan atas terselesaiannya laporan penelitian ini.
11. Orang tuaku, istri serta seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayangnya dan semangat baik moral maupun materiil.

Peneliti menyadari usulan penelitian ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna, namun demikian peneliti berharap usulan penelitian ini dapat memberi manfaat dan wawasan bagi pembaca.

Surabaya, Maret 2022

Peneliti,



Denny Erwanto Suciono

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN SAMPUL | ii |
| HALAMAN JUDUL | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN TIM PENGUJI | v |
| LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | vi |
| SURAT PERNYATAAN | vii |
| ABSTRACT | ix |
| RINGKASAN | ix |
| KATA PENGANTAR | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xvii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 3 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA..... | 7 |
| 2.1. <i>Grand Theory</i> | 7 |
| 2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.3. <i>Transformational leadership</i> | 8 |
| 2.4. <i>Job Characteristic</i> | 10 |
| 2.5. <i>Job involvement</i> | 12 |
| 2.6. Kinerja Karyawan | 14 |
| 2.7. <i>Work engagement</i> | 19 |

| | |
|--|----|
| 2.8. Penelitian Terdahulu | 21 |
| 2.8.1. Bedagama & Tjahjaningsih, (2021)..... | 21 |
| 2.8.2. Prayogi & Fahmi, (2021) | 21 |
| 2.8.3. Wijaya, et al., (2020)..... | 22 |
| 2.8.4. Putra et al., (2021)..... | 22 |
| 2.8.5. Cahyandani, (2021)..... | 22 |
| 2.8.6. Heimerer, (2019)..... | 23 |
| 2.8.7. Soetopo, Kusmaningtyas dan Andjarwati (2019 | 23 |
| 2.8.8. Azzahra & Maryati (2016) | 24 |
| 2.8.9. Herman (2021) | 24 |
| 2.8.10. Juliana & Hendriati (2020)..... | 25 |
| 2.8.11. Putra & Raharso (2019)..... | 25 |
| 2.8.12. Rahmadalena & Asmanita (2020) | 26 |
| 2.8.13. Salu & Hartijasi (2018) | 26 |
| 2.8.14. Sunariyo et al (2017)..... | 26 |
| 2.8.15. Tindige et al (2018)..... | 27 |
| 2.8.16. Khasanah, (2019) | 27 |
| 2.8.17. Sulin & Yanuar, (2019)..... | 28 |
| 2.8.18. Hosana, (2019)..... | 28 |
| 2.8.19. Tiffany, et al., (2016) | 29 |
| 2.8.20. Sucahywati & Hendrawan (2020) | 29 |
| 2.8.21. Wardani, (2021) | 30 |
| BAB III KERANGKAN KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | |
| PENELITIAN..... | 31 |
| 3.1. Kerangka Konseptual | 31 |
| 3.2. Hipotesis Penelitian | 31 |
| 3.2.1. Pengaruh <i>Transformational leadership</i> terhadap <i>Work engagement</i> | 31 |
| 3.2.2. Pengaruh <i>Job involvement</i> terhadap <i>Work Engagement</i> | 32 |
| 3.2.3. Pengaruh <i>Job characteristic</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .. | 32 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2.4. Pengaruh <i>Transformational leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan | 32 |
| 3.2.5. Pengaruh <i>Job Involvement</i> terhadap Kinerja Karyawan | 33 |
| 3.2.6. Pengaruh <i>Job Characteristic</i> terhadap Kinerja Karyawan | 33 |
| 3.2.7. Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan | 34 |
| 3.2.8. Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Work Engagement</i> | 34 |
| 3.2.9. Pengaruh <i>Job Involvement</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Work Engagement</i> | 35 |
| 3.2.10. Pengaruh <i>Job Characteristic</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Work Engagement</i> | 35 |
| BAB IV METODE PENELITIAN..... | 37 |
| 4.1 Rancangan Penelitian..... | 37 |
| 4.1.1 Pendekatan Penelitian | 37 |
| 4.1.2 Jenis Penelitian..... | 37 |
| 4.2 Subyek Penelitian | 38 |
| 4.2.1. Populasi..... | 38 |
| 4.2.2. Sampel | 38 |
| 4.3 Variabel Penelitian..... | 38 |
| 4.3.1. Definisi Variabel | 38 |
| 4.3.2. Definisi Operasional..... | 39 |
| 4.4 Instrumen Penelitian dan Desain Kuesioner..... | 42 |
| 4.5 Sumber Data | 45 |
| 4.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 45 |
| 4.7 Teknik Analisis Data..... | 45 |
| 4.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... | 45 |
| 4.7.2. Analisis Deskriptif | 46 |
| 4.7.3. Uji Hipotesis | 46 |
| BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN..... | 47 |

| | | |
|-----------------------|--|----|
| 5.1. | Data Penelitian | 47 |
| 5.1.1. | Deskriptif Karakteristik Responden | 47 |
| 5.2. | Deskriptif Variabel Penelitian..... | 48 |
| 5.2.1. | Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> | 54 |
| 5.2.2. | Evaluasi Outer Model | 55 |
| 5.2.3. | Uji <i>Inner</i> Model | 60 |
| 5.2.4. | Pengujian Hipotesis..... | 61 |
| 5.3. | Pembahasan | 64 |
| 5.3.1. | Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> | 64 |
| 5.3.2. | Pengaruh <i>Job Characteristic</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> 64 | |
| 5.3.3. | Pengaruh <i>Job Involvement</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>65 | |
| 5.3.4. | Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan | 66 |
| 5.3.5. | Pengaruh <i>Job Characteristic</i> Terhadap Kinerja Karyawan 67 | |
| 5.3.6. | Pengaruh <i>Job Involvement</i> Terhadap Kinerja Karyawan....67 | |
| 5.3.7. | Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.68 | |
| 5.3.8. | Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Work Engagement</i> | 69 |
| 5.3.9. | Pengaruh <i>Job Characteristic</i> Terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Work Engagement</i> | 70 |
| 5.3.10. | Pengaruh <i>Job Involvement</i> Terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Work Engagement</i> | 70 |
| BAB VI PENUTUP | | 72 |
| 6.1. | Simpulan..... | 73 |
| 6.2. | Impliksi..... | 74 |
| 6.2.1. | Implikasi Teoritik..... | 74 |
| 6.2.2. | Implikasi Praktis | 75 |
| 6.3. | Saran | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 76 |
| LAMPIRAN | | 77 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4.1 Design Kuesioner..... | 42 |
| Tabel 5.1 Deskripsi Jenis Kelamin Karyawan Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur | 47 |
| Tabel 5.2 Deskripsi Usia Karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur | 48 |
| Tabel 5.3 Hasil Penilaian Analisis Deskriptif Variabel Transformational leadership (X1) | 49 |
| Tabel 5.4 Hasil Penilaian Analisis Deskriptif Variabel Job characteristic (X2)..... | 50 |
| Tabel 5.5 Hasil Penilaian Analisis Deskriptif Variabel Job involvement (X3)..... | 51 |
| Tabel 5.6 Hasil Penilaian Analisis Deskriptif Variabel Work engagement (Z) | 52 |
| Tabel 5.7 Hasil Penilaian Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 53 |
| Tabel 5.8 Uji Validitas (Convergent Validity) | 56 |
| Tabel 5.9 Nilai AVE | 57 |
| Tabel 5.10 Cross Loadings..... | 58 |
| Tabel 5.11 Composite Reliability | 59 |
| Tabel 5.12 Cronbach Alpha..... | 60 |
| Tabel 5.13 Hasil Pengujian Hipotesis..... | 61 |
| Tabel 5.14 Nilai R-Square..... | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 3.1 Kerangka Konseptual | 31 |
| Gambar 5.1 Percobaan Putaran Pertama | 54 |
| Gambar 5.2 Percobaan Putaran Kedua | 55 |
| Gambar 5.3 Model Penelitian PLS | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 83 |
| Lampiran 2 Data Penelitian..... | 86 |
| Lampiran 3 Statistik Deskriptif..... | 94 |
| Lampiran 4 Output PLS | 103 |