

**DISERTASI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI  
DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK  
LIFE BALANCE*, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA  
PENGURUS BUMDESA DI WILAYAH GERBANG KERTASUSILA**

*THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, COMPETENCE AND  
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK LIFE BALANCE,  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERFORMANCE OF BUMDESA  
OFFICER IN THE GERBANG KERTASUSILA AREA*



FAJAR PRADITA

NIM: 1271900001

PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI  
DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK  
LIFE BALANCE*, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA  
PENGURUS BUMDESA DI WILAYAH GERBANG KERTASUSILA**

**DISERTASI**

**Untuk memperoleh Gelar Doktor  
Dalam Program Studi Ilmu Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

**Oleh :**

**FAJAR PRADITA**

**NIM: 1271900001**

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**DISERTASI**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI**  
**DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *WORK***  
***LIFE BALANCE*, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA**  
**PENGURUS BUMDESADI WILAYAH GERBANG KERTASUSILA**

**Oleh:**

**Fajar Pradita**  
**NIM. 127190001**

**Promotor**

**Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl. DHE, MPA.**

**Ko Promotor**

**Dr. Hj. Siti Mujanah. MBA. Ph.D.**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi**

**Fakultas Ekonomi**

**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

**Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPA.**

**Usulan Penelitian Disertasi Ini Telah Diuji Dan Dinilai  
Oleh Panitia Penguji Fakultas Ekonomi  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada tanggal 7 Juli 2022**

**Panitia Penguji,**

Prof. Dr. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE, MPA. \_\_\_\_\_

Dr. Hj. Siti Mujanah. MBA.Ph.D. \_\_\_\_\_

Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM, CMA. CPA. \_\_\_\_\_

Dr. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. \_\_\_\_\_

Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPA. \_\_\_\_\_

Prof. Dr. Dra. Tatik Suryani, MM. \_\_\_\_\_

Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM. \_\_\_\_\_

Dr. Dra. Tri Andjarwati, MM. \_\_\_\_\_

Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM. \_\_\_\_\_

Prof. Dr. Made Warka, M. H. \_\_\_\_\_

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fajar Pradita

NIM : 1271900001

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi

Menyatakan bahwa disertasi yang saya buat dengan judul :

**“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan *perceived Organizational Support* Terhadap *Work Life Balance*, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pengurus Bumdesa Di Wilayah Gerbang Kertausila”**

adalah hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar bacaan.

Apabila ternyata di dalam naskah Disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsure-unsur plagiasi, maka saya bersedia disertasi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Doktor) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Surabaya, 7 Juli 2022

Hormat saya



( Fajar Pradita )



**UNIVERSITAS  
17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA**

**BADAN PERPUSTAKAAN**  
JL. SEMOLOWARU 45 SURABAYA  
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)  
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

## **LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYAILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Fajar Pradita  
NIM : 1271900001  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi  
Jenis Karya : Disertasi

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

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan *perceived Organizational Support* Terhadap *Work Life Balance*, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pengurus Bumdesa Di Wilayah Gerbang Kertasusila”

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif (*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 : Surabaya

Pada Tanggal : 7 Juli 2022

Yang Menyatakan

( Fajar Pradita )

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Disertasi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Life Balance*, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pengurus Bumdesa Di Wilayah Gerbang Kertasusila”.

Tujuan dan manfaat penulisan Disertasi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, juga dimaksudkan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman penelitian di lapangan.

Dalam penulisan ini, penulis menyadari bahwa Disertasi ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis akan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca. Dan tidak lupa pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE, MPA., selaku Promotor yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan serta pikiran selama penyusunan disertasi ini.
2. Dr. Hj. Siti Mujanah. MBA. Ph.D., selaku Co-Promotor yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan disertasi ini.
3. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM, CMA. CPA, selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

4. Bapak Dr. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
5. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, MS., Ak., CA., CPA.,selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
6. Prof. Dr. Dra. Tatik Suryani, MM.,selaku dosen penguji disertasi saya pada Program StudiDoktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
7. Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM. selaku dosen penguji disertasi saya pada Program StudiDoktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
8. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM.selaku dosen penguji disertasi saya pada Program StudiDoktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
9. Dr. Dra. Tri Andjarwati, MM.selaku dosen penguji disertasi saya pada Program StudiDoktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
10. Prof. Dr. Made Warka, M. H. selaku dosen penguji disertasi saya pada Program StudiDoktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
11. Para dosen dan asisten, baik dosen tetap maupun dosen luar biasa, pada Program StudiDoktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
12. Para pegawai administrasi pada Program StudiDoktor Ilmu Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang sangat berperan dalam kelancaran administrasi.
13. Pengurus BUMDesa Wilayah Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Sidoarjo, Lamongan yang telah mengisi angket untuk penelitian ini.



14. Keluarga saya yang selalu mendukung dalam menyelesaikan Program StudiDoktor Ilmu Ekonomidi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Akhir kata, semoga bantuan kalian semua menjadi amal jariyah yang tak ternilai harganya untuk ilmu pengetahuan.

Surabaya, 7 Juli 2022

Penulis

## RINGKASAN

Pembangunan ekonomi sebuah Negara dapat dilihat dari kemajuan masyarakat terkecilnya yaitu mulai dari tingkat desa. Kemajuan sebuah desa dapat diukur dari garis angka kemiskinan. Data dari Badan pusat statistik provinsi Jawa Timur prosentase angka kemiskinan dari tahun ke tahun mengalami penurunan lalu mengalami peningkatan pada 2020, ditahun 2018 sebesar 10,98% dan tahun 2019 sebesar 10,37%. Angka kemiskinan pedesaan Jawa Timur pada bulan 2020 berdasarkan BPS.go.id mengalami naiknya dengan nilai 0,72%. Secara keseluruhan angka kemiskinan pada 2020 naik menjadi 11,09%.

Pandemi Covid 19 membuat ekonomi masyarakat desa kian menurun. Pemerintah pusat dengan dana desa yang disalurkan kepada masing-masing desa memberikan prioritas penggunaan dana desa untuk pemulihan ekonomi nasional sesuai kewenangan Desa. Permendes No. 7 tahun 2021 tentang prioritas penggunaan dana desa tahun 2022 menyebutkan bahwa BUMDesa sebagai salah satu dari prioritas penggunaan dana desa untuk pemulihan ekonomi desa. Sehingga anggaran dana desa tahun 2022 akan banyak terserap di pos BUMDes, namun pada prakteknya masih banyak BUMDes yang masih belum bisa memberikan kontribusi kepada Pemerintah desa ataupun masyarakat desa.

Kombinasi yang baik antara gaya kepemimpinan transformal, kompetensi, *perceived organizational support* komitmen organisasi dan *work life balance* diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam keberhasilan kinerja pengurus dalam menjalankan program kerja yang telah direncanakan. Berdasarkan uraian diatas peneliti akan meneliti dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan *perceived organizational support* terhadap *work life balance*, komitmen organisasional dan kinerja pengurus BUMDes di wilayah gerbang kertasusila.

Penelitian ini terdapat 6 variabel dan 30 indikator dalam penelitian ini. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus (Sekretaris, Bendahara, dan 2 Anggota) BUMDesa maju di wilayah Gerbang Kertasusila yang berjumlah 252 responden. Data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 238 responden. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktural adalah AMOS 24.

Hasil kuesioner menunjukkan uji validitas instrument pernyataan dengan nilai probabilitas  $<0,05$  pada setiap indikatornya, pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Uji reabilitas instrument dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alphas* harus  $>0,06$  dan semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari  $0,06$  dan data dinyatakan reliabel. Hasil uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) juga menunjukkan hasil uji yang baik dengan nilai loading factor setiap indikatornya  $>0,5$ . Nilai *Construct Reliability* setiap variabel menghasilkan nilai yang baik yaitu  $>0,6$  dan nilai AVE (*Average Variance Extraction*) menunjukkan hasil di atas  $0,5$  pada semua variabelnya. Hasil uji *Goodness Of Fit* model menunjukkan nilai yang baik sehingga hipotesis pada penelitian dapat dipakai.

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis penelitian adalah :

1. Besarnya regresi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan *work life balance* sebesar  $0.265$  dengan probabilitas  $0.000$ , artinya variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*.
2. Besarnya regresi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional sebesar  $0.201$  dengan probabilitas  $0.019$ , artinya variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Besarnya regresi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan Kinerja sebesar  $0.316$  dengan probabilitas  $0.000$ , artinya variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Besarnya regresi antara variabel kompetensi dengan *work life balance* sebesar 0.191 dengan probabilitas 0.022, artinya variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*.
5. Besarnya regresi antara variabel kompetensi dengan komitmen organisasional sebesar -0.276 dengan probabilitas 0.000 artinya variabel kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.
6. Besarnya regresi antara variabel kompetensi terhadap Kinerja sebesar 0.221 dengan probabilitas 0.008, artinya variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
7. Besarnya regresi antara variabel *perceived organizational support* terhadap *work life balance* sebesar 0.263 dengan probabilitas 0.000, artinya variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*.
8. Besarnya regresi antara variabel *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional sebesar 0.202 dengan probabilitas 0.017, artinya variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
9. Besarnya regresi antara variabel *perceived organizational support* terhadap Kinerja sebesar 0.245 dengan probabilitas 0.000, artinya variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
10. Besarnya regresi antara variabel *work life balance* terhadap Kinerja sebesar 0.172 dengan probabilitas 0.030, artinya variabel *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
11. Besarnya regresi antara variabel komitmen organisasional terhadap Kinerja sebesar 0.328 dengan probabilitas 0.000, artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **ABSTRACT**

*A good combination of transformational leadership, competence, perceived organizational support, work life balance, and organizational commitment is expected to have a positive impact on the successful performance of BUMDes administrators in the Gerbang Kertausila area. There are 6 variables and 30 indicators in this study. The object of research in this research is the entire management (Secretary, Treasurer, and 2 members) of the advanced BUMDes in the Gerbang Kertausila area, totaling 252 respondents. The data that have been collected are 238 respondents. Data analysis in this study was carried out using the method of the Structural Equation Model (SEM). The software used for structural analysis is AMOS 24. The result of this research is that transformational leadership has a significant positive effect on work life balance. transformational leadership has a significant positive effect on organizational commitment. Transformational leadership has a significant positive effect on the performance of the management. competence has a significant positive effect on work life balance. competence has a significant negative effect on organizational commitment. competence has a significant positive effect on the performance of the management. Perceived organizational support has a significant positive effect on work life balance. Perceived organizational support has a significant positive effect on organizational commitment. Perceived organizational support has a significant positive effect on performance. work life balance has a significant positive effect on the performance of the management. organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of the management.*

*Keywords: Transformational Leadership, Competence, Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Organizational Commitment, Performance.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
PRASYARAT GELAR.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PENETAPAN PANITIA PENGUJI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
RINGKASAN .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II. TELAAH PUSTAKA .....	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Manajemen Sumber daya Manusia .....	13
2.1.2. Kepemimpinan .....	14

2.1.3. Peran Kepemimpinan.....	14
2.1.4. Tipe Kepemimpinan.....	15
2.1.5. Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.1.6. Kompetensi .....	20
2.1.6.1. Karakteristik Kompetensi .....	22
2.1.6.2. Tingkat Kompetensi.....	24
2.1.6.3. Strata Kompetensi.....	25
2.1.6.4. Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi.....	26
2.1.6.5. Mengatasi Hambatan Kompetensi .....	27
2.1.7. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	28
2.1.7.1. Teori <i>Perceived Organizational Support</i> .....	29
2.1.7.2. Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> .....	32
2.1.8. <i>Work Life Balance</i> .....	33
2.1.8.1. Aspek-aspek <i>Work Life Balance</i> .....	36
2.1.8.2. Faktor-faktor yang memengaruhi <i>Work Life Balance</i> .	38
2.1.9. Komitmen Organisasional.....	39
2.1.9.1. Aspek Komitmen Organisasional .....	40
2.1.9.2. Indikator Komitmen Organisasional.....	42
2.1.9.3. Dampak Komitmen Organisasional.....	43
2.1.10. Kinerja.....	43
2.1.10.1. Indikator Kinerja.....	47
2.2. Penelitian Terdahulu .....	49
<b>BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>84</b>

3.1. Kerangka Proses Berpikir .....	84
3.2. Kerangka Konseptual .....	85
3.3. Hipotesis Penelitian.....	91
<b>BAB IV. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>99</b>
4.1. Rancangan Penelitian .....	99
4.2. Populasi dan Sampel .....	100
4.2.1. Populasi Penelitian .....	100
4.2.2. Sampel Penelitian.....	101
4.3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	101
4.3.1. Variabel Penelitian .....	101
4.3.2. Definisi Operasional Variabel.....	102
4.4. Instrumen Penelitian.....	109
4.5. Pengukuran Instrumen Penelitian .....	110
4.6. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	110
4.7. Teknik Pengumpulan Data.....	110
4.8. Teknik Analisis Data.....	111
4.8.1. Pengembangan Model Berbasis Teori .....	111
4.8.2. Mengkonversi ke dalam Persamaan Struktural.....	112
4.8.3. Pembuatan Diagram Alur ( <i>Path Diagram</i> ) .....	112
4.8.4. Uji Validitas .....	113
4.8.5. Uji Reliabilitas .....	113
4.8.6. Uji Kesesuaian ( <i>Goodness of Fit</i> ) .....	114
4.8.7. Pengujian Hipotesis.....	119



BAB V. ANALISIS HASIL PENELITIAN .....	120
5.1. Badan Usaha Milik Desa Wilayah Gerbang Kertanusila .....	120
5.1.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	121
5.1.2. Klasifikasi Responden BerdasarkanUsia .....	121
5.1.3. Klasifikasi Responden Pendidikan Terakhir.....	122
5.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	122
5.2.1. Kepemimpinan Transformasional.....	123
5.2.2. Kompetensi .....	124
5.2.3. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	124
5.2.4. <i>Work Life Balance</i> .....	125
5.2.5. Komitmen Organisasional.....	126
5.2.6. Kinerja.....	127
5.3. Uji Validitas Instrumen .....	127
5.4. Uji Reliabilitas Instrumen .....	129
5.5. Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....	130
5.5.1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).....	130
5.5.2. Variabel Kompetensi (X2) .....	131
5.5.3. Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X3) .....	133
5.5.4. Variabel <i>Work Life Balance</i> (Z1).....	134
5.5.5. Variabel Komitmen Organisasional (Z2).....	135
5.5.6. Variabel Kinerja (Y) .....	136
5.6. Uji Reliabilitas <i>Construct</i> .....	137
5.7. Uji Validitas Convergen ( <i>Average Variance Extracted</i> ) .....	139

5.8. Analisis Model Diagram Jalur .....	140
5.8.1. Penyusunan Diagram Jalur.....	141
5.8.2. Uji Normalitas Data .....	142
5.8.3. Uji <i>Outlier</i> .....	144
5.8.4. Uji <i>Goodness Of Fit</i> Model.....	146
5.9. Uji Jalur Hubungan Antar Variabel ( <i>Path Analysis</i> ).....	147
5.10. Pengujian Hipotesis.....	148
BAB VI. PEMBAHASAN.....	152
6.1. Pembahasan.....	152
6.1.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Work Life Balance.....	152
6.1.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komit- men Organisasional .....	153
6.1.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kiner- ja .....	155
6.1.4. Pengaruh Kompetensi terhadap <i>Work Life Balance</i> .....	156
6.1.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional ...	157
6.1.6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	159
6.1.7. Pengaruh <i>Preceived Organizational Support</i> terhadap Work Life Balance.....	160
6.1.8. Pengaruh <i>Preceived Organizational Support</i> terhadap Ko- mitmen Organisasional .....	161
6.1.9. Pengaruh <i>Preceived Organizational Support</i> terhadap Ki-	

nerja .....	162
6.1.10. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja.....	163
6.1.11. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja.....	165
6.2. Implikasi Teoritis dan Praktis.....	166
6.2.1. Implikasi Teoritis .....	166
6.2.2. Implikasi Praktis.....	170
6.2.3. Kontribusi Terhadap Pengembangan Teori Ekonomi.....	170
<b>BAB VII. PENUTUP .....</b>	<b>172</b>
7.1. Simpulan .....	172
7.2. Saran.....	175
7.2.1. Saran Untuk Pengambil Kebijakan .....	175
7.2.2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	175
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>177</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Proses Berfikir .....	84
Gambar 3.2. Kerangka Konseptual Penelitian .....	91
Gambar 5.1. <i>CFA</i> VariabelKepemimpinan Transformasional (X1) .....	130
Gambar 5.2. <i>CFA</i> VariabelKompetensi(X2).....	131
Gambar 5.3. <i>CFA</i> Variabel <i>Preceived Organizational Support</i> (X3).....	133
Gambar 5.4. <i>CFA</i> Variabel <i>Work Life Balance</i> (Z1) .....	134
Gambar 5.5. <i>CFA</i> Komitmen Organisasional(Z2) .....	135
Gambar 5.6. <i>CFA</i> Kinerja (Y).....	136
Gambar 5.7. Model Diagram Jalur.....	141
Gambar 5.8. Model Diagram Jalur Setelah Perhitungan.....	142

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1.1. Jumlah dan persentase penduduk miskin di wilayah Kertasusila .....	1
Tabel. 1.2. Klasifikasi BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila.....	3
Tabel. 4.1. Jumlah Pengurus di Setiap BUMDesa dan Total Pengurus.....	100
Tabel. 4.2. Distribusi Objek Penelitian .....	101
Tabel. 4.3. Kriteria Penerimaan Suatu Model Penelitian.....	116
Tabel. 5.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	121
Tabel. 5.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	121
Tabel. 5.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	122
Tabel. 5.4. Klasifikasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	123
Tabel. 5.5. Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasio- nal.....	123
Tabel. 5.6. Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi.....	124
Tabel. 5.7. Tanggapan Responden Terhadap <i>Preceived Organizational Sup- port</i> .....	125
Tabel. 5.8. Tanggapan Responden Terhadap <i>Work Life Balance</i> .....	125
Tabel. 5.9. Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional .....	126
Tabel. 5.10. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja .....	127
Tabel. 5.11. Uji Validitas Instrumen (Korelasi Pearson) .....	128
Tabel. 5.12. Uji Reabilitas Instrumen .....	129

Tabel. 5.13. <i>Loading Factor</i> Kepemimpinan Transformasional (X1).....	131
Tabel. 5.14. <i>Loading Factor</i> Kompetensi (X2).....	132
Tabel. 5.15. <i>Loading Factor</i> <i>Preceived Organizational Support</i> (X3).....	133
Tabel. 5.16. <i>Loading Factor</i> <i>Work Life Balance</i> (Z1) .....	135
Tabel. 5.17. <i>Loading Factor</i> Komitmen Organisasional (Z2) .....	136
Tabel. 5.18. <i>Loading Factor</i> Kinerja (Y).....	137
Tabel. 5.19. Tabel Nilai <i>Construct Reliability</i> .....	138
Tabel. 5.20. Tabel Nilai <i>Average Variance Extracted</i> .....	140
Tabel. 5.21. <i>Assessment Of Normality</i> .....	143
Tabel. 5.22. <i>Mahalanobis Distance</i> .....	145
Tabel. 5.23. Hasil Indeks <i>Goodness of Fit</i> Model Penelitian .....	146
Tabel. 5.25. Nilai Estimasi Jalur ( <i>Regression Weights</i> ).....	147
Tabel. 5.26. Hasil Pengujian Hipotesis .....	149

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. : Kuesioner .....	183
LAMPIRAN 2A. : Jawaban Responden (Kepemimpinan Transformasional)...	188
LAMPIRAN 2B. : Jawaban Responden (Kompetensi).....	194
LAMPIRAN 2C. : Jawaban Responden ( <i>Perceived Organizational Support</i> )..	200
LAMPIRAN 2D. : Jawaban Responden ( <i>Work Life Balance</i> ).....	206
LAMPIRAN 2E. : Jawaban Responden (Komitmen Organisasional).....	212
LAMPIRAN 2F. : Jawaban Responden (Kinerja) .....	218
LAMPIRAN 3. : Korelasi Pearson (SPSS) .....	224
LAMPIRAN 4. : <i>Cronbach Alpha</i> (SPSS).....	228
LAMPIRAN 5A. : Hasil Uji CFA Kepemimpinan Transformasional.....	229
LAMPIRAN 5B. : Hasil Uji CFA Kompetensi .....	230
LAMPIRAN 5C. : Hasil Uji CFAPreceived Organizational Support.....	231
LAMPIRAN 5D. : Hasil Uji CFAWork Life Balance.....	232
LAMPIRAN 5E. : Hasil Uji CFA Komitmen Organisasional.....	233
LAMPIRAN 5F. : Hasil Uji CFA Kinerja .....	234
LAMPIRAN 6. : Uji Reliabilitas Construct & AVE (Average Variance Ex – tracted).....	235
LAMPIRAN 7A. : Full Model Penelitian .....	236

LAMPIRAN 7B. : Hasil Regresi Jalur (Hipotesis).....	237
LAMPIRAN 8A. : Normalitas Data.....	239
LAMPIRAN 8B. : <i>Outlier (Mahalanobis Distance)</i> .....	240
LAMPIRAN 9. : <i>Goodness Of Fit Model</i> .....	241
LAMPIRAN 10. : <i>Maping Penelitian Terdahulu</i> .....	242



