

**DISERTASI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DIMEDIASI  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, SELF-LEADERSHIP, DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia  
di Kalimantan Selatan)**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE  
PROFESSIONALITY OF CIVIL SERVICES IN THE MEDIATION OF  
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, SELF-LEADERSHIP, AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
(At the Human Resources Empowerment Agency  
in South Kalimantan)**



Oleh:

**HERLINA LUSIANA**  
**1272000007**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2023**

**DISERTASI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DIMEDIASI  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, SELF-LEADERSHIP, DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia  
di Kalimantan Selatan)**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE  
PROFESSIONALITY OF CIVIL SERVICES IN THE MEDIATION OF  
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, SELF-LEADERSHIP, AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
(At the Human Resources Empowerment Agency  
in South Kalimantan)**



Oleh:

**HERLINA LUSIANA**  
**1272000007**

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DIMEDIASI  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, SELF-LEADERSHIP, DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**(Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia  
di Kalimantan Selatan)**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE  
PROFESSIONALITY OF CIVIL SERVICES IN THE MEDIATION OF  
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, SELF-LEADERSHIP, AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

**(At the Human Resources Empowerment Agency  
in South Kalimantan)**

**DISERTASI**

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

Oleh:

**HERLINA LUSIANA**

**1272000007**

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

**2023**

**DISERTASI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL TERHADAP  
PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DIMEDIASI  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, SELF-LEADERSHIP, DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL**  
(Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia  
di Kalimantan Selatan)

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE  
PROFESSIONALITY OF CIVIL SERVICES IN THE MEDIATION OF  
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, SELF-LEADERSHIP, AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT**  
(Study at the Human Resources Empowerment Agency  
in South Kalimantan)

Oleh:

**HERLINA LUSIANA**  
**NIM : 127.200.0.007**

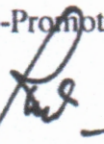
**Menyetujui :**

Promotor,



**Prof. Dr. H. Ujjianto, MS**

Ko-Promotor,



**Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M.**

**Mengetahui:**

Ketua Program Doktor Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak. MS., CA., CPA.**  
NIP. 202 2085 0043



**DISERTASI**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP**  
**PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DIMEDIASI PEMBERDAYAAN**  
**PSIKOLOGIS, SELF-LEADERSHIP, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**  
**(pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia**  
**di Kalimantan Selatan)**  
**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE**  
**PROFESSIONALITY OF CIVIL SERVICES IN THE MEDIATION OF**  
**PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, SELF-LEADERSHIP, AND**  
**ORGANIZATIONAL COMMITMENT**  
**(at the Human Resources Empowerment Agency**  
**in South Kalimantan)**

Oleh:  
**HERLINA LUSIANA**  
**NIM : 127.200.0.007**

Disertasi ini telah diuji dan direvisi didepan Tim Penguji pada Ujian Terbuka, Program Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya pada tanggal 23 Mei 2023.

**TIM PENGUJI**

- Ketua : Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., C.M.A., C.P.A
- Sekretaris : Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA
- Promotor : Prof. Dr. H. Ujianto, MS
- Co Promotor : Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M
- Anggota : Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak. MS., CA., CPA
- : Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., M.M.
- : Prof. Dr M. Wateno Oetomo, MM., MT., Dr TS
- : Dr. H. M. Thamrin Noor, M.M
- : Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, M.M.
- : Dr. Dra. Tri Andjarwati, M.M

*Handwritten signatures in blue ink, including names like Mulyanto, Slamet, Ujianto, and Ratnawati.*

**Mengetahui:**

Ketua Program Doktor Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak. MS., CA., CPA.  
NIP. 202 2085 0043

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herlina Lusiana  
NIM : 127.200.0.007  
Alamat : Banjarmasin  
Program : Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa "Disertasi" yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DIMEDIASI PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, SELF-LEADERSHIP, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Kalimantan Selatan)**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE PROFESSIONALITY OF CIVIL SERVICES IN THE MEDIATION OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, SELF-LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT (at the Agency for Personnel and Human Resources Development in South Kalimantan)**

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

Apabila ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Surabaya, ..... 15 Mei, 2023



HERLINA LUSIANA



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 KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Herlina Lusiana

NBI/ NPM : 1272000007

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 TERHADAP PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DIMEDIASI PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, SELF-LEADERSHIP, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Kalimantan Selatan)**

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 : 02 Juni 2023

Yang Menyatakan,

(Herlina Lusiana)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur senantiasa kepada Allah, S.W.T. yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik yang merupakan pra syarat untuk menyelesaikan program doktor ilmu ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Adapun judul disertasi: **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DIMEDIASI PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, SELF-LEADERSHIP, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Kalimantan Selatan)**

Kepada pihak-pihak yang banyak berperan dalam penyelesaian penelitian ini, pada kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada yang terhormat:

1. **Prof. Dr. H. Mulyanto Nugroho, M.M., CPA., CPA.** Selaku penguji dan sekaligus Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
2. **Prof. Dr. H. Ujianto, MS.** Selaku promotor dan sekaligus Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini
3. **Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M.** selaku ko-promotor yang memberikan bimbingan, arahan dan masukan tambahan kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
4. **Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.** selaku penguji dan sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
5. **Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak. MS., CA., CPA.** selaku penguji dan sekaligus Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
6. **Prof. Dr. H. Teman Koesmono, Drs., M.M.** selaku penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.



7. **Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, M.M.** selaku peguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
8. **Dr. Dra. Tri Andjarwati, M.M.** selaku penguji yang memberikan masukan yang membangun kepada penulis sehingga diselesaikan dengan baik disertasi ini.
9. Para dosen pengampu mata kuliah pada Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah mentranformasikan ilmunya kepada penulis.
10. Para staf pegawai, sahabat, dan rekan pada Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
11. Orang tua penulis yang memberikan do'a semangat dan dorongan sehingga penulis bisa dengan mudah menyelesaikan disertasi ini dengan baik.
12. Suami dan anak-anak penulis tercinta yang telah memberikan dukungan do'a dan dukungan sehingga terselesaikannya disertasi ini dengan baik.
13. Seluruh pimpinan dan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Kalimantan Selatan.
14. Ketua Umum Badan Pengurus Yayasan dan Rektor Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin beserta jajaran yang telah memberikan dukungan materil beserta moril kepada penulis sehingga terselesaikan disertasi ini dengan baik.
15. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang memberikan dukungan do'a sehingga disertasi ini bisa selesai dengan baik.

Akhir kata penulis berbesar hati apabila pembaca memberikan kritik, saran dan masukan dalam rangka penyempurnaan penelitian berikutnya.

Surabaya, Mei 2023

Herlina Lusiana

## **ABSTRACT**

*This study shows a gap for research to add to new literature in Indonesia's government context. Several research results confirm this statement in various contexts, but in the context of government in Indonesia, it is not yet available. At the same time, the novelty of this research by adding self-concept becomes an indicator of professionalism. The study aimed to analyze and examine: 1) The influence of transformational leadership on professionalism; 2) The influence of transformational leadership on the psychological empowerment; 3) The influence of transformational leadership on the self-leadership; 4) The influence of transformational leadership on the commitment organizational 5) The influence of psychological empowerment on professionalism; 6) The influence of self-leadership on professionalism; and 7) The influence of organizational commitment on professionalism of the State Civil Apparatus at the Human Resources Empowerment Personnel Agency in South Kalimantan Province.*

*The method used in this research is the SEM modeling method with Amos software version 24. The sample involved is 178 State Civil Apparatus. The research instrument has been tested and confirmed valid and reliable using SPSS Version 26 software. The conclusions of the research are, 1) Transformational leadership affects professionalism; 2) Transformational leadership affects the psychological empowerment; 3) Transformational leadership affects the self-leadership; 4) Transformational leadership does not influence the organizational commitment. 5) Psychological empowerment does not influence professionalism; 6) Self-leadership does not affect them and; 7) Organizational commitment affects the professionalism of the State Civil Apparatus at the Human Resources Empowerment Agency in South;*

**Keywords:** *transformational leadership, psychological empowerment, self-leadership, organizational commitment, professionalism of the state civil apparatus*

## RINGKASAN

Penelitian dilakukan dalam konteks pemerintahan di Indonesia yaitu pada Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan. Alasan memilih objek tersebut karena adanya fenomena hasil indeks profesionalitas aparatur sipil negara tahun 2019 dalam kategori rendah. Berdasarkan pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2019 memperoleh kategori rendah, yang mengindikasikan tingkat profesionalitas Aparatur Sipil Negara “rentan tidak profesional”. Berdasarkan fenomena tersebut, menjadi penting untuk dilakukan penelitian terkait profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Setiap organisasi manapun menginginkan adanya peningkatan profesionalitas pegawainya. Seperti adanya kepemimpinan transformasional yang baik mampu mendorong meningkatnya pemberdayaan psikologis, self-leadership, dan komitmen organisasional, dan akhirnya mendorong meningkatnya profesionalitas pegawai. Beberapa hasil penelitian terdahulu menguatkan pernyataan tersebut dalam konteks yang beragam, namun dalam konteks pemerintahan di Indonesia masih belum ada. Artinya ada celah untuk dilakukan penelitian guna menambah literatur baru dalam konteks pemerintahan di Indonesia. Sedangkan novelty dari penelitian ini dengan menambahkan self-konsep menjadi indikator profesionalitas.

Tujuan penelitian untuk menganalisis dan menguji: 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan; 2) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologis Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan; 3) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap self-leadership Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan; 4) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan; 5) Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan; 6) Pengaruh self-leadership terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan; 7). Pengaruh komitmen organisasional terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu, bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam hal ini yaitu, untuk menguji pengaruh terkait kepemimpinan transformasional, self-leadership, komitmen organisasional, dan profesionalitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pemodelan SEM dengan software Amos versi 24. Populasi dalam penelitian ini yaitu, seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 320 pegawai. Sampel yang terlibat sebanyak 178 pegawai dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan error 5% dan tingkat kepercayaan 95%. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional cluster random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak dan proporsional sesuai sebaran populasi. Sebagai upaya memenuhi fisibilitas penelitian dalam hal penyederhanaan pengambilan data, maka wilayah akan di bagi menjadi beberapa wilayah yang diasumsikan setiap anggota sampel klaster wilayah adalah homogen. Instrumen penelitian telah dilakukan uji coba dan telah dipastikan valid dan reliabel menggunakan software SPSS Versi 26.

Hasil struktural model awal (*proposed model*) dengan AMOS Versi 24 menghasilkan kriteria goodness of fit tidak terpenuhi. Setelah melakukan modifikasi indeks, struktural model final (*final model*) semua kriteria goodness of fit terpenuhi sebagaimana hasil pengolahan data dengan menggunakan sampel sebesar 178 menunjukkan tingkat signifikansi untuk uji hipotesis perbedaan diatas adalah 118.687 dengan probabilitas 0,868. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matrik kovarian sampel dan matrik kovarian populasi, sehingga hipotesis nol diterima (diterima jika probabilitas  $\geq 0,05$ ). Sementara itu nilai dari (GFI=0,939  $\geq 0,90$ ), (AGFI=0,907  $\geq 0,90$ ), (TLI=1,019  $\geq 0,95$ ), (CFI=1,000  $\geq 0,94$ ), (RMSEA=0,000  $\leq 0,08$ ) dan (CMIN/DF=0,866  $\leq 2,00$ ), masing-masing semuanya berada pada rentang nilai yang diharapkan sehingga model dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: 1) Besarnya regresi antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap profesionalitas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 0,177 dengan nilai (CR=2,302 > 2), dan (nilai signifikansi 0,014 < 0,05). Artinya variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. 2) Besarnya regresi antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 0,403 dengan nilai (CR=5,486 > 2), dan (nilai

signifikansi  $0,000 < 0,05$ ). Artinya variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan psikologis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima; 3) Besarnya regresi antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap self-leadership pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 0,179 dengan nilai  $(CR=2,494 > 2)$ , dan (nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ ). Artinya variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap self-leadership pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima; 4) Besarnya regresi antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 0,032 dengan nilai  $(CR=0,996 < 2)$ , dan (nilai signifikansi  $0,319 > 0,05$ ). Artinya variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian hipotesis 4 ditolak. 5) Besarnya regresi antara variabel pemberdayaan psikologis terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 0,064 dengan nilai  $(CR=1,443 < 2)$ , dan (nilai signifikansi  $0,065 > 0,05$ ). Artinya variabel pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian hipotesis 5 ditolak; 6) Besarnya regresi antara variabel self-leadership terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 0,036 dengan nilai  $(CR=0,552 < 2)$ , dan (nilai signifikansi  $0,581 > 0,05$ ). Artinya variabel self-leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian hipotesis 6 ditolak; 7) Besarnya regresi antara variabel komitmen organisasional terhadap profesionalitas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan sebesar 0,485 dengan nilai  $(CR=2,418 > 2)$ , dan (nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ ). Artinya variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian hipotesis 7 diterima; Simpulan penelitian yaitu, 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan; 2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan; 3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap self-leadership Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan 4) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan 5) Pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan 6) Self-leadership tidak berpengaruh terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan;; 7). Komitmen organisasional berpengaruh terhadap profesionalitas Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan;

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Provinsi Kalimantan Selatan agar bisa meningkatkan profesionalitas Aparatur Sipil Negara seperti: 1) Meningkatkan kepemimpinan transformasional, terutama pada indikator *inspirational motivation* dengan cara memberikan perhatian lebih seperti memberikan rasa hormat kepada bawahan, memberikan kepercayaan kepada bawahan, dan dapat menjadi panutan kepada bawahan menjadi penting untuk diperhatikan bagi manajemen organisasi; 2) Meningkatkan pemberdayaan psikologis, terutama pada indikator *meaning* dengan cara memberikan penegasan kepada bawahan bahwa pekerjaan merupakan hal yang penting, memandang pekerjaan adalah sesuatu yang bernilai, serta menjelaskan pekerjaan adalah sesuatu yang perlu diberi perhatian agar para pegawai hal tersebut perlu diperhatikan bagi manajemen organisasi; 3) Meningkatkan self-leadership, terutama pada indikator *natural reward strategies* dengan cara memberikan ‘kebebasan’ penentuan nasib sendiri dalam melaksanakan tugas tetapi masih dalam pengawasan, menciptakan perasaan kompetensi, dan menciptakan situasi di mana pegawai menjadi termotivasi atau dihargai dengan aspek inheren menyenangkan dari tugas atau kegiatan hal tersebut perlu diperhatikan bagi manajemen organisasi; 4) Meningkatkan komitmen organisasional, terutama pada indikator *affective commitment* dengan cara memberikan penegasan terhadap keterikatan emosional pegawai, rasa bangga pegawai, dan loyalitas pegawai hal tersebut perlu diperhatikan bagi manajemen

organisasi; dan 5) Meningkatkan profesionalitas Aparatur Sipil Negara, terutama pada indikator *influenceiveness* dengan cara memberikan arahan terkait kemampuan menyesuaikan diri pegawai, prestasi kerja pegawai, dan kepuasan kerja pegawai.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PRASYARAT GELAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.4.1 Manfaat Teoritik .....	11
1.4.2 Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 Perilaku Organisasi .....	13
2.1.2 Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi .....	15
2.1.3 <i>Kepemimpinan Transformasional</i> .....	15
2.1.4 Profesionalitas ASN .....	18
2.1.5 <i>Pemberdayaan Psikologis</i> .....	27
2.1.6 Self-Leadership .....	28
2.1.7 <i>Teori Komitmen Organisasional</i> .....	32
2.2 Penelitian Terdahulu .....	34
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	45
2.3.1 Kepemimpinan Transformasional terhadap Profesionalitas .....	45
2.3.2 Kepemimpinan Transformasional terhadap Pemberdayaan Psikologis .....	46



2.3.3	Kepemimpinan Transformasional terhadap Self-Leadership .....	47
2.3.4	Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional.....	48
2.3.5	<i>Pemberdayaan Psikologis terhadap Profesionalitas .....</i>	49
2.3.6	Self-Leadership terhadap Profesionalitas .....	49
2.3.7	<i>Komitmen Organisasional terhadap Profesionalitas .....</i>	50
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....</b>		<b>51</b>
3.1	Kerangka Proses Berpikir .....	51
3.2	Kerangka Konseptual .....	52
3.3	Hipotesis .....	52
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>		<b>55</b>
4.1	Rancangan Penelitian .....	55
4.2	Populasi dan Sampel.....	55
4.2.1	Populasi .....	55
4.2.2	Sampel .....	56
4.3	Variabel Penelitian .....	57
4.4	Definisi Operasional Variabel .....	58
4.5	Teknik Pengumpulan Data .....	59
4.6	Teknik Pengukuran Data .....	59
4.7	Metode Pengumpulan Data .....	60
4.8	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	60
4.9	Teknik Analisis Data .....	60
4.10	Tahapan Analisis SEM.....	60
4.10.1	Analisis Deskriptif.....	61
4.10.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN.....</b>		<b>63</b>
5.1	Hasil Penelitian.....	63
5.1.1	Gambaran Objek Penelitian.....	63
5.1.2	Pengujian Instrumen Kuesioner.....	64
5.2	Analisis Hasil Penelitian.....	69
5.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	69
5.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	71
5.2.3	Evaluasi Hasil Validasi Data .....	76

5.2.4 Uji Model Penelitian.....	82
<b>BAB VI PEMBAHASAN.....</b>	<b>107</b>
6.1 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	107
6.1.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Profesionalitas Aparatur Sipil Negara..	107
6.1.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pemberdayaan Psikologis.....	109
6.1.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Self-Leadership .....	111
6.1.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional.....	114
6.1.5 Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.....	116
6.1.6 Pengaruh Self-Ledership terhadap Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.....	117
6.1.7 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.....	120
6.2 Ringkasan Temuan .....	121
6.2.1 Temuan Teoritis .....	121
6.2.2 Temuan Praktis.....	122
6.3 Implikasi Penelitian .....	123
6.3.1 Implikasi Teoritik.....	123
6.3.2 Implikasi Praktis .....	123
6.3.3 Kontribusi Pengembangan Ilmu Ekonomi .....	123
6.3.4 Keterbatasan Penelitian.....	124
<b>BAB VII..... PENUTUP .....</b>	<b>125</b>
7.1 Simpulan.....	125
7.2 Saran.....	125
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>127</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>131</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 4.1 Populasi Penelitian.....	56
Tabel 4.2 Sampel Penelitian .....	57
Tabel 4.3 Skala Likert Lima Point.....	59
Tabel 5.1 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	65
Tabel 5.2 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Pemberdayaan Psikologis.....	66
Tabel 5.3 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Self Leadership.....	66
Tabel 5.4 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Komitmen Organisasional .....	67
Tabel 5.5 Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Profesionalitas ASN .....	67
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	68
Tabel 5.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 5.8 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 5.9 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ....	70
Tabel 5.10 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 5.11 Kategori Interval.....	71
Tabel 5.12 Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	72
Tabel 5.13 Statistik Deskriptif Variabel Profesionalitas ASN .....	73
Tabel 5.14 Statistik Deskriptif Variabel Pemberdayaan Psikologis .....	77
Tabel 5.15 Statistik Deskriptif Variabel Self-Leadership .....	75
Tabel 5.16 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional .....	76
Tabel 5.17 Hasil Pengujian Skewness dan Kurtosis.....	77
Tabel 5.18 Mahalanobis Terbesar.....	78
Tabel 5.19 Loading Faktor Kepemimpinan Transformasional.....	86
Tabel 5.20 Loading Faktor Profesionalitas ASN.....	89
Tabel 5.21 Loading Faktor Pemberdayaan Psikologis .....	91
Tabel 5.22 Loading Faktor Self-Leadership .....	93
Tabel 5.23 Loading Faktor Komitmen Organisasional .....	96
Tabel 5.24 Hasil Uji Goodness of Fit Index Strucrtual Proposed Model.....	99
Tabel 5.25 Hasil Uji Goodness of Fit Index Structural Final Model.....	100

Tabel 5.26 Estimasi Parameter Proposed Model .....	101
Tabel 5.27 Estimasi Parameter Final Model.....	101
Tabel 5.28 Hasil Uji Hipotesis Direct.....	102
Tabel 5.29 Hasil Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect.....	104

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir .....	51
Gambar 3.3 Kerangka Konseptual.....	52
Gambar 5.1 Model Analisis SEM Penelitian .....	84
Gambar 5.2 Diagram Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	85
Gambar 5.3 Diagram Variabel Profesionalitas ASN.....	88
Gambar 5.4 Diagram Variabel Pemberdayaan Psikologis .....	90
Gambar 5.5 Diagram Variabel Self-Leadership .....	93
Gambar 5.6 Diagram Variabel Komitmen Organisasional .....	65
Gambar 5.7 Structural Model Penelitian (Proposed Model) .....	98
Gambar 5.8 Structural Model Penelitian (Final Model).....	99

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Maping Penelitian Terdahulu .....	131
Lampiran 2 Kuesioner .....	153
Lampiran 3 Hasil Tabulasi.....	161
Lampiran 4 Biodata Responden.....	197
Lampiran 5 Validitas dan Reliabilitas .....	201
Lampiran 6 Deskriptif Variabel.....	211
Lampiran 7 CFA Variabel .....	241
Lampiran 8 Proposed Model.....	257
Lampiran 9 Final Model .....	261
Lampiran 10 Estimasi Parameter Proposed Model.....	265
Lampiran 11 Estimasi Parameter Final Model .....	273
Lampiran 12 Dokumentasi Penelitian.....	275