

## Document Viewer

# Turnitin Originality Report

Processed on: 06-Oct-2022 12:22 WIB  
 ID: 1918014263  
 Word Count: 3545  
 Submitted: 1

Anteseden (Polyglot) By  
 Indrawan INDRAWAN

Similarity Index <h2 style="margin: 0;">17%</h2>	<b>Similarity by Source</b> Internet Sources: 16% Publications: 7% Student Papers: 8%
---	--

mode:

3% match (student papers from 14-Oct-2020)

[Submitted to uphindonesia on 2020-10-14](#)

1% match (student papers from 07-May-2022)

[Submitted to Leeds Beckett University on 2022-05-07](#)

1% match (Hemang Jauhari, Shailendra Singh, Manish Kumar. "How does transformational leadership influence proactive customer service behavior of frontline service employees? Examining the mediating roles of psychological empowerment and affective commitment", Journal of Enterprise Information Management, 2017)

[Hemang Jauhari, Shailendra Singh, Manish Kumar. "How does transformational leadership influence proactive customer service behavior of frontline service employees? Examining the mediating roles of psychological empowerment and affective commitment", Journal of Enterprise Information Management, 2017](#)

1% match (Internet from 17-Mar-2021)

<http://repository.ibs.ac.id>

1% match (Internet from 11-Nov-2020)

<http://www.repository.trisakti.ac.id>

1% match (Internet from 12-Nov-2020)

<https://www.bbc.com/indonesia/dunia-52101525>

1% match ( )

[Siswadi, Yakobus, Sommers, Christine L, Houghty, Grace Solely. "THE PREDICTING FACTORS OF SUCCESS IN THE INDONESIAN NATIONAL NURSING COMPETENCY TEST", 'Universitas Pelita Harapan', 2020](#)

1% match (Internet from 15-Apr-2022)

<https://adoc.pub/analisis-sistem-informasi-dengan-pendekatan-usability-studi-.html>

1% match ( )

Wahab, Fierda Kemala. "PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN", MOTIVASI, 2018

1% match (student papers from 29-Apr-2022)

Submitted to University of Wales, Bangor on 2022-04-29

<1% match (Internet from 11-Mar-2020)

<https://www.scribd.com/document/364923078/Bab-i-Pendahuluan>

<1% match (Internet from 13-Mar-2020)

<https://www.scribd.com/document/359476270/AKPM-52-pdf>

<1% match (Internet from 15-Nov-2018)

<https://www.scribd.com/doc/310470068/Draf-Proposal-Tesis-Dedy-Dwi-Kurniawan-Revisi-I>

<1% match (Internet from 02-Oct-2022)

<http://repository.ub.ac.id>

<1% match (Internet from 23-Aug-2022)

<https://id.123dok.com/title/pengaruh-semangat-karyawan-kepuasan-intervening-indonesia-memenuhi-melengkapi>

<1% match (Internet from 13-Oct-2020)

<https://id.123dok.com/document/q0em3xy-program-agribisnis-jurusan-ekonomi-pertanian-diajukan-memperoleh-pertanian.html>

<1% match (student papers from 17-Dec-2019)

Submitted to Universitas Diponegoro on 2019-12-17

<1% match (Internet from 01-Sep-2022)

<https://ejournal-bpsdm.jakarta.go.id/index.php/monas/article/download/83/38/>

<1% match (Internet from 17-Aug-2022)

<http://jurnal.unpad.ac.id>

<1% match (Internet from 25-Sep-2022)

<http://ejournal.akpindo.ac.id>

<1% match (Internet from 01-Mar-2022)

<https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/download/2939/2696>

<1% match (Internet from 30-Nov-2021)

<https://ejurnal-mapalus-unima.ac.id/index.php/manajemen-dan-kewirausahaan/issue/download/77/29>

<1% match ( )

Candra Tiodora Turnip, Candra. "GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAHDI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) KRISTEN 2 KLATEN JAWA TENGAH", 2015

<1% match (Internet from 29-Jul-2022)

<http://jim.unsyiah.ac.id>

<1% match ( )

Mon, Muhammad Donal, Robin, Robin, Tarihoran, Oparton J. "THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A MEDIATION VARIABLE", 'Faculty of Education and Teacher Training, Jambi University', 2021

<1% match (Internet from 29-Sep-2022)

<http://repository.unmuhjember.ac.id>

<1% match (Internet from 26-Feb-2019)

<https://es.scribd.com/doc/275835443/EITOC-2015-C%C4%B0LT-I1-pdf>

<1% match (Internet from 07-Sep-2021)

<http://repository.trisakti.ac.id>

<1% match (Internet from 15-Jan-2021)

<http://simki.unpkediri.ac.id>

<1% match (Internet from 06-Jul-2022)

<https://docplayer.info/34634653-Pengaruh-kepemimpinan-transaksional-dan-transformasional-terhadap-kinerja-karyawan-bank-syariah-mandiri-cabang-banda.html>

<1% match (Internet from 24-Jan-2018)

<http://excellentinhousetraining.com>

<1% match (Internet from 06-Dec-2021)

<https://garuda.kemdikbud.go.id/journal/view/2324>

<1% match (Internet from 05-Oct-2022)

<https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/download/9460/5469/>

<1% match (Internet from 28-Feb-2022)

<https://www.igi-global.com/viewtitle.aspx?TitleId=273699&isxn=9781799861430>

<1% match (Bimmo Dwi Baskoro, Robby Simanjuntak, Jayadi Jayadi, Suherman Suherman. "Kepemimpinan Kewirausahaan, Pemberdayaan Psikologis, Keselamatan Psikologis, dan Kreativitas: Studi pada Karyawan Konstruksi di Jakarta", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2021)

[Bimmo Dwi Baskoro, Robby Simanjuntak, Jayadi Jayadi, Suherman Suherman. "Kepemimpinan Kewirausahaan, Pemberdayaan Psikologis, Keselamatan Psikologis, dan Kreativitas: Studi pada Karyawan Konstruksi di Jakarta", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2021](#)

<1% match (Internet from 19-Sep-2022)

[https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/40762/TD\\_AliJadeed.pdf?sequence=1](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/40762/TD_AliJadeed.pdf?sequence=1)

<1% match (Internet from 03-Feb-2022)

<https://getjson.sid.ir/FileServer/JF/4011713963607>

<1% match (Internet from 20-Aug-2022)

<https://iieta.org/journals/ijsdp/paper/10.18280/ijsdp.170303>

<1% match (Internet from 26-Apr-2020)

<https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi?o=dncldr&s=id%3D%22103NKHC0720007%22.&searchmode=basic>

<1% match (Internet from 13-May-2018)

[https://www.elleda.gr/sites/default/files/01\\_1-15.pdf](https://www.elleda.gr/sites/default/files/01_1-15.pdf)

<1% match (Internet from 14-Nov-2020)

<http://repositorio.unicamp.br>

<1% match ( )

HAKIKY CHININTIA FITRI, -. "HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN SUBJECTIVE WELL BEING PADA KARYAWAN STIKES HANG TUAH PEKANBARU", 2021

[POLYGLOT: Jurnal Ilmiah DOI: dx.doi.org/xx.xxxxxx/pji.v1i1.xxx](#) Vol 19, No 1 Januari 2023 page: - [P-ISSN: 1907-6134 E-ISSN: 2549-1466](#)

ANTESEDEN DARI EMPLOYEES' ENGAGEMENT: SEBUAH MODEL MODERATED MEDIATION DARI PERCEIVED ALTERNATIVE JOB OPPORTUNITIES, EMPLOYEES' ATTITUDE DAN EMPLOYEES' MOTIVATION DOSEN DI UNIVERSITAS "X" [[THE ANTECEDENTS OF EMPLOYEES' ENGAGEMENT: A MODERATED MEDIATION MODEL OF](#) LECTURER'S PERCEIVED ALTERNATIVE JOB OPPORTUNITIES, EMPLOYEES' ATTITUDE AND EMPLOYEES' MOTIVATION AT "X" UNIVERSITY] Indrawan Universitas Pelita Harapan, Tangerang, BANTEN indrawan.fis@uph.edu [Abstract This study aims to investigate the](#) role and potential [of](#) mediating [and](#) moderating variables which are the antecedents for Employees' Engagement (EE) at University "X" by developing and testing an empirically integrated model to study [the mediating role of](#) Employees' Attitude (EA) [and](#) Employees' [Motivation](#) (EM) [on the relationship between](#) [Transformational Leadership](#) (TL) [and](#) EE being moderated [by](#) Perceived Alternative Job Opportunities (PAJO). [This study uses a quantitative research approach with survey research](#) methods (non- experimental). [The data collection](#) method was carried out through an E-questionnaire for 98 lecturers at the "X" university. Data is analyzed using PLS-SEM resulting in PAJO does not moderate the mediation of EA and EM between TL and EE. [Received: dd/mm/yyyy Revised: dd/mm/yyyy Published: dd/mm/yyyy](#)

Indrawan Keywords: Transformational Leadership, Employees' Attitude, Employees' Motivation, Employees' Engagement, Perceived Alternative Job Opportunities, Moderated Mediation Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari peran dan potensi variabel mediasi dan moderasi yang merupakan anteseden bagi Employees' Engagement (EE) di universitas "X" dengan mengembangkan dan menguji sebuah model yang terintegrasi secara empiris untuk mempelajari peran mediasi Employees' Attitude (EA) dan Employees' Motivation (EM) terhadap hubungan Transformasional Leadership (TL) dan EE yang dimoderasi oleh Perceived Alternative Job Opportunities (PAJO). [Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian](#) survey (non-eksperimental). Metode pengumpulan data dilakukan melalui E-kuesioner terhadap 98 dosen di universitas "X". Analisis Data menggunakan PLS SEM dimana hasil penelitiannya adalah PAJO tidak memoderasi hubungan TL dan EE yang dimediasi oleh EA dan EM. Kata Kunci: Transformational Leadership, Employees' Attitude, Employees' Motivation, Employees' Engagement, Perceived Alternative Job Opportunities, Moderated Mediation Pendahuluan Employees' Engagement (EE) merupakan faktor penting yang menentukan tercapainya sasaran dan tujuan organisasi (Nada & Singh, 2016). Dalam penelitian terpisah, Bhuvanaiah & Raya (2014) mengemukakan bahwa suatu organisasi bisa mendapatkan keuntungan melalui pencapaian hasil usaha yang positif dengan memfasilitasi karyawan untuk lebih terlibat dalam aktifitas pekerjaan. Masih pada penelitian yang sama, Bhuvanaiah & Raya (2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa Employee engagement terasosiasi dengan hasil yang ingin dicapai oleh suatu organisasi secara signifikan. Penelitian-penelitian terdahulu mengemukakan bahwa Employees' Engagement (EE) dipengaruhi oleh Employees' Attitude (EA) [POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 2](#) Indrawan dan Employees' Motivation (EM), dimana keduanya juga dipengaruhi oleh Transformational Leadership (TL). Ahmad et al (2014) melalui [penelitiannya menyimpulkan bahwa](#) terdapat [hubungan yang signifikan antara](#) TL [dengan](#) EM. Xu & Thomas (2011) dalam Nada & Singh (2016) menyampaikan bahwa dalam studi kepemimpinan, motivasi memediasi

pemimpin dengan karyawan secara positif. Pada penelitian lain Farahnak et al. (2020) mengutarakan bahwa TL secara spesifik mempengaruhi EA melalui berbagai cara, sementara dalam kesempatan lain Castro et al. (2008) melalui penelitiannya menyimpulkan bahwa TL berkorelasi secara signifikan dengan Attitude. Lebih lanjut lagi Kari (2013) dan Rachmatullah et al (2015) menyatakan bahwa Motivation dan Attitude berpengaruh positif terhadap EE. Meskipun penelitian terkait TL, EA, EM dan EE telah banyak dilakukan namun penelitian-penelitian lampau dilakukan secara parsial dan umumnya menempatkan EA dan EM sebagai variabel mediasi antara TL dengan variabel dependen lain seperti Performance atau Job Satisfaction (Ahmad et al., 2014; Nada & Singh, 2016; Farahnak [et al., 2020](#); Lee [et al.](#), 2012; Li [et al.](#), 2018; [Andriani et al., 2018](#); Widyastuti & Erlangga, 2021). Disamping itu penelitian yang menempatkan Perceived Alternative Job Opportunities (PAJO) sebagai variabel moderasi terhadap keterhubungan EA dengan EE dan EM dengan EE masih terbatas karena PAJO lebih dipelajari sebagai variabel moderasi atau independen bagi variabel Turn Over Rate (Rainayee, 2013). Dengan mengacu kepada temuan-temuan penelitian terdahulu maka beberapa pertanyaan penelitian yang dapat dikemukakan adalah (1) Apakah TL memiliki pengaruh positif terhadap EA dan EM? (2) Apakah EA dan EM memiliki pengaruh positif terhadap EE? dan (3) Apakah pengaruh tidak langsung TL dan EE melalui EA dan EM dimoderasi oleh PAJO? [Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari](#) peran [dan](#) potensi variabel mediasi dan moderasi yang merupakan anteseden bagi EE di universitas "X" dengan mengembangkan dan menguji sebuah model terintegrasi secara empiris untuk mempelajari peran mediasi EA dan EM terhadap hubungan TL dan EE yang dimoderasi oleh PAJO. Studi ini dimulai dengan memperkenalkan kerangka kerja teoritis penelitian yang diikuti dengan kajian literatur dari setiap variabel, Indrawan pengembangan hipotesis dan model penelitian, metodologi penelitian, analisis serta temuan yang akan dikemukakan dan disimpulkan.

Transformational Leadership (TL) Dari waktu ke waktu, keberadaan seorang pemimpin selalu dibutuhkan untuk memastikan bahwa organisasi yang dipimpin telah melakukan proses dengan benar dan sedang menuju kepada tujuan yang diharapkan. Dalam prosesnya seorang pemimpin tidak akan terlepas dari usaha mempengaruhi sekelompok individu agar turut serta dalam merealisasikan target organisasi yang hendak diwujudkan, proses inilah yang disebut leadership. Bass & Riggio (2005) mengemukakan bahwa pada tahun 1978 James MacGregor Burns memperkenalkan dua konsep kepemimpinan yakni transactional dan transformasional. Transactional leaders memimpin melalui pertukaran sosial. Inti dari teori ini adalah seorang pemimpin akan memberikan penghargaan secara finansial apabila produktifitas terjadi dan berlaku juga sebaliknya. Di sisi lain, Transformational Leaders memimpin dengan cara mendorong [dan mengilhami pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa](#) sembari [mengembangkan](#) sikap kepemimpinan mereka sendiri. Lebih jauh, Transformational Leaders [membantu pengikutnya untuk bertumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan](#) merespon [kebutuhan](#) mereka melalui pemberdayaan [dan](#) penyalarsan tujuan dan sasaran individu, pemimpin dan organisasi. TL terbukti dapat mendorong pengikut untuk melampaui kinerja yang diharapkan serta mengarahkan pengikut dalam mencapai kepuasan dan komitmen tinggi terhadap organisasi (Bass & Riggio, 2005). Employees' Attitude (EA) Attitude juga merupakan faktor penting yang harus dimiliki seorang individu dalam berorganisasi. Seperti motivation, attitude juga diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik. Mengacu kepada teori reasoned action dan teori planned behavior, attitude dianggap sebagai anteseden yang mendahului niat dalam berperilaku karena attitude Indrawan dapat menjelaskan keyakinan positif atau negatif seorang individu dalam melakukan tindakan tertentu (Ajzen, 1991; Glasman & Albarracín, 2006). Employees' Motivation (EM) Motivation merupakan faktor penting yang harus dimiliki seorang individu dalam berorganisasi, khususnya untuk mencapai kinerja yang baik. Gray

dan Starke (1997) mendefinisikan motivation sebagai kegigihan seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivation juga dapat didefinisikan sebagai variabel [internal dan eksternal yang](#) menimbulkan rasa [antusiasme](#) seseorang [untuk melakukan tindakan](#) spesifik tertentu [guna mencapai tujuan](#) mereka. Senada dengan Gray & Starke, Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivation adalah faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam perbuatan yang berorientasi kepada tujuan. Employees' Engagement (EE) EE (keterlibatan [karyawan](#)) [merupakan hal penting yang](#) wajib diprioritaskan [oleh](#) suatu organisasi sebab keterlibatan [karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja dan](#) retensi karyawan serta kepuasan dan retensi pengguna. Gallup Consulting (2013) dalam Rachmatullah et al. (2015) mendefinisikan EE sebagai keterikatan emosional positif karyawan dan komitmen karyawan. Federman (2007) dalam Akbar (2013) memandang keterlibatan karyawan sebagai tingkat di mana seseorang berkomitmen pada [organisasi sehingga](#) mereka [dapat menentukan bagaimana](#) untuk [berperilaku dan](#) berapa [lama](#) mereka [akan bertahan](#) dalam peran [tersebut](#). Perceived Alternative Job Opportunities (PAJO) PAJO seringkali dikaitkan dengan turnover intentions (niat menukar/mengganti pekerjaan). Prediktor dari turnover intentions adalah pemahaman tentang alternative job opportunities (peluang pekerjaan alternatif) diantara para karyawan (Rahman & Ramay, 2008 dalam Dardar et al., 2012). Peluang pekerjaan alternatif akan ada ketika karyawan merasa bahwa ada pemberi pekerjaan lain yang dapat Indrawan memenuhi dengan lebih baik kebutuhan mereka sebagai karyawan (Henryhand, 2009 dalam Dardar et al., 2012). Hipotesis Perilaku kepemimpinan yang partisipatif dapat meningkatkan dorongan motivasi karyawan yang membutuhkan lebih banyak keleluasaan dalam bekerja (Yukl et al., 2009). Xu & Thomas (2011) menyampaikan bahwa studi kepemimpinan menunjukkan peran mediasi dari motivasi yang secara positif telah menghubungkan gaya kepemimpinan dengan karyawan. Melalui [gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan](#) mendorong kesempatan [karyawan untuk](#) melatih kemampuan [dan](#) secara bertahap meningkatkan kemampuan mereka yang berkaitan dengan pekerjaan telah memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan (Breevaart et al., 2014). Terkait dengan pengaruh TL terhadap attitudes (Farahnak et al., 2020) merangkum bahwa TL berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja ([Podsakoff et al., 1996; Walumbwa et al., 2005](#)) serta menekan efek luaran negatif seperti niat mengganti pekerjaan (Bycio et al., 1995) dan tingkat kelelahan bekerja (Constable & Russell, 1986; Corrigan et al., 2002). Berdasarkan penelitian serta bukti-bukti teoritis maupun empiris terkait TL, EA, EM dan EE yang telah dilakukan maka hipotesis mediasi berikut ini dikemukakan. H1: EA memediasi hubungan antara TL dan EE H2: EM memediasi hubungan antara TL dan EE Oleh karena PAJO akan diteliti sebagai variabel yang memoderasi keterhubungan antara EM dengan EE dan EA dengan EE, maka hipotesis Moderated-Mediation berikut ini dikemukakan. H3: PAJO memoderasi hubungan antara EA dan EE H4: PAJO memoderasi hubungan antara EM dan EE Indrawan [Gambar 1. Model Penelitian. Metode Penelitian Penelitian ini menggunakan](#) pendekatan [penelitian kuantitatif](#) dengan metode [penelitian](#) survey (non-eksperimental). [Metode pengumpulan data dilakukan melalui E-kuesioner yang dibagikan kepada](#) responden sebagai sampel dari populasi. Skala pengukuran [yang digunakan dalam E-kuesioner menggunakan skala likert dengan rentang 1 \(Sangat Tidak Setuju\), 2 \(Tidak Setuju\), 3 \(Netral\), 4 \(Setuju\), dan 5 \(Sangat Setuju\)](#) pada pertanyaan indikator dari setiap variabel (Tabel 1). Berdasarkan rentang [waktu, penelitian ini merupakan penelitian cross sectional](#) yang [hanya dilakukan pada satu periode waktu](#). Indrawan Tabel 1. Pertanyaan Indikator Variabel Indikator Item TL TL1 Saya merasa nyaman berada di dekat pimpinan saya. TL2 Saya percaya sepenuhnya kepada pimpinan saya. TL4 Pimpinan saya dapat membantu orang lain menemukan arti pada pekerjaan saya. TL5 Pimpinan saya memampukan saya untuk

memecahkan masalah dengan cara-cara baru. TL6 Pimpinan saya mendorong saya untuk memikirkan ulang ide-ide yang belum pernah saya pertanyakan sebelumnya. TL7 Pimpinan saya menolong saya untuk mengembangkan diri. TL8 Pimpinan saya memberikan perhatian khusus kepada saya yang merasa tertolak. EA EA1 Saya mengenali Universitas ini dengan sangat baik. EA2 Saya tahu visi dari universitas ini. EA3 Saya tahu misi dari universitas ini. EA4 Saya tahu masalah pada universitas ini EA6 Saya bangga menjadi bagian dari universitas ini. EA7 Saya merasa universitas ini adalah rumah saya. EA11 Saya memegang teguh nilai-nilai universitas ini. EM EM1 Saya sangat menikmati pekerjaan saya saat ini. EM2 Saya bersenang-senang ketika bekerja. EM5 [Saya harus menjadi yang terbaik](#) dalam bidang [pekerjaan saya. Saya harus menjadi pemenang.](#) EM7 [Pekerjaan](#) ini memungkinkan [saya](#) untuk menghasilkan banyak uang. EM8 Saya melakukan pekerjaan ini karena penghasilannya. EE EE1 Saya berfokus tinggi pada pekerjaan saya. Indrawan EE2 EE3 EE4 EE5 PAJO PAJO1 PAJO2 PAJO3 PAJO4 Saya memberikan perhatian besar terhadap pekerjaan saya. [Saya dan rekan-rekan kerja saya](#) memiliki nilai-nilai yang sama dalam bekerja. [Saya dan rekan-rekan kerja saya](#) memiliki sasaran pekerjaan yang sama. Saya merasa positif tentang pekerjaan saya. Terdapat banyak ketersediaan pekerjaan yang serupa dengan pekerjaan saya. Saya dapat menemukan pekerjaan lain yang sama dengan pekerjaan saya saat ini. Apabila saya meninggalkan pekerjaan saya saat ini, besar kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang setara atau lebih baik. Apabila saya harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini, saya akan mendapatkan pekerjaan lain yang setara dalam waktu singkat. Penelitian dilakukan di Universitas "X" yang berlokasi di Tangerang, Provinsi Banten. Periode waktu penelitian adalah bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2022 yang dimulai dengan pengumpulan data melalui pembagian E-kuesioner. [Unit analisis penelitian ini adalah](#) individu [yang](#) diwakili oleh para dosen di universitas "X" ([Purposive Sampling](#)). [Populasi dalam penelitian ini](#) melibatkan dosen pada universitas "X" dimana dari E-kuesioner yang dibagikan terkumpul sebanyak 105 sampel responden. Jumlah sampel responden tersebut memenuhi kriteria model dengan jumlah variabel dibawah 5 yang disertai minimal 3 indikator pervariabel (Hair et al, 2019). Setelah proses pengkodean, pengeditan dan transformasi data terdapat 7 sampel responden yang merupakan outliers sehingga total N yang dapat [digunakan dalam penelitian ini adalah](#) berjumlah 98 [responden](#). [Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modelling \(SEM\)](#) karena terdapat beberapa persamaan (multiple Indrawan estimation) pada model moderated mediation dan sesuai dengan rekomendasi Hair (2019) maka dilakukan model pengukuran untuk memastikan terlebih dulu bahwa indikator reliable dan valid sebelum melanjutkan ke model struktural (two-steps approach). Profil Responden Analisis data pada penelitian ini dijalankan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS dan proses mediasi serta moderated mediation dijalankan menggunakan perangkat lunak Smart PLS. Dari profil responden yang terolah (tabel 2), frekuensi dan persentasi gender memperlihatkan bahwa jumlah dosen pria dan Wanita yang menjadi responden adalah hampir seimbang. Dari sisi Pendidikan akhir data profil responden menunjukkan dosen di universitas "X" didominasi oleh dosen berpendidikan akhir Strata 2 dan mayoritas dosen telah bekerja lebih dari 6 tahun (66 dosen atau 67.3 %) serta dari segi usia masih berada pada usia produktif. Tabel 2. Profil Responden Deskripsi Klasifikasi Frekuensi Persentase Gender Pria 51 52 Wanita 47 48 Pendidikan S1 7 7.1 S2 75 76.5 S3 15 15.3 Lainnya 1 1 Usia 21 - 30 thn 25 25.5 31 - 40 thn 28 28.6 41 - 50 thn 22 22.4 > 50 thn 23 23.5 Lama Bekerja < 1 thn 9 9.2 1 - 5 thn 23 23.5 Indrawan 6 - 10 thn 31 31.6 > 10 thn 35 35.7 Lebih lanjut pada tabel 3 (statistik deskriptif), data memperlihatkan central tendencies serta dispersion berupa mean dan standard deviation dan juga terpenuhinya normalitas data dimana skewness dari setiap variabel berada pada rentang -1.0 s/d 1.0 dan kurtosis berada pada rentang -2.0 s/d 2.0.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Evaluasi Model Pengukuran Studi ini melakukan evaluasi model pengukuran sesuai teori yang dikemukakan Hair et al (2019) dengan menerapkan kriteria kehandalan dan keabsahan data yaitu: [internal consistency reliability, convergent validity dan discriminant validity](#). Construct [Reliability](#) and Validity Langkah pengujian kehandalan dan keabsahan data dilakukan sebelum asumsi dan uji hipotesis dilakukan. Menurut Hair et al (2019), indikator-indikator variabel dinyatakan handal (reliable) adalah apabila angka Outer loading lebih besar dari 0.70 serta nilai dari AVE lebih besar Indrawan dari 0.50. Setelah data diproses pada perangkat lunak SPSS, terdapat beberapa indikator yang dihapus karena tidak mencapai threshold terendah tersebut. Selanjutnya masih menurut Hair et al (2019), kehandalan juga dikatakan tercapai apabila angka Cronbach Alpha dan Composite Reliability melampaui 0.70. Pada tabel Reliability & Convergent Validity (tabel 4), nilai outer loading, Cronbach  $\alpha$ , dan Composite Reliability dari setiap indikator dan variabel melebihi 0.70 serta nilai AVE dari setiap indikator dan variabel melebihi 0.50, ditambah dengan Confirmatory Factor Analysis dimana data dari setiap indikator mengumpul (tabel 5, Confirmatory Factor Analysis - Rotated Component Matrix), maka data dipastikan telah memenuhi kriteria valid dan absah.

Tabel 4. Reliability & Convergent Validity Variabel Item Pertanyaan Indikator Outer Loading Cronbach  $\alpha$  CR AVE TL Saya merasa nyaman berada di dekat pimpinan saya. Saya percaya sepenuhnya kepada pimpinan saya. Pimpinan saya dapat membantu orang lain menemukan arti pada pekerjaan saya. Pimpinan saya TL1 TL2 TL4 TL5 0.742 0.841 0.767 0.780 0.839 0.884 0.605 Indrawan memampukan saya untuk memecahkan masalah dengan cara-cara baru. Pimpinan saya mendorong saya untuk memikirkan ulang ide-ide yang belum pernah saya pertanyakan sebelumnya. TL6 0.758 EA Saya bangga menjadi bagian dari universitas ini. Saya merasa universitas ini adalah rumah saya. Saya mau mempromosikan universitas ini kepada pihak luar. Saya memegang teguh nilai-nilai universitas ini. EA6 EA7 EA10 EA11 0.909 0.835 0.832 0.814 0.859 0.916 0.646 EM Saya sangat menikmati pekerjaan saya saat ini. EM1 0.857 0.706 0.843 0.729 Indrawan Pekerjaan ini sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya. EM4 0.851 EE [Saya dan rekan-rekan kerja saya](#) memiliki nilai-nilai yang sama dalam bekerja. [Saya dan rekan-rekan kerja saya](#) memiliki sasaran pekerjaan yang sama. Saya merasa positif tentang pekerjaan saya. Saya bersemangat terhadap pekerjaan saya. EE3 EE4 EE5 EE6 0.816 0.868 0.886 0.823 0.838 0.911 0.720 PAJO Terdapat banyak ketersediaan pekerjaan yang serupa dengan pekerjaan saya. Saya dapat menemukan pekerjaan lain yang PAJO1 PAJO2 0.985 0.865 0.758 0.924 0.860 Indrawan sama dengan pekerjaan saya saat ini. Tabel 5.

Confirmatory Factor Analisis [Rotated Component Matrix](#) Component 1 2 3 4 5 TL1 0.651 TL2 0.682 [TL4 0.667](#) [TL5 0.848](#) [TL6 0.772](#) EA1 [0.729](#) EA2 [0.890](#) EA3 0.877 EM7 0.801 EM8 0.858 [EE2 0.475](#) [EE3 0.795](#) [EE4 0.830](#) [EE5 0.783](#) PAJO1 [0.835](#) PAJO2 [0.925](#) PAJO3 [0.499](#) PAJO4 0.596

Pembahasan Indrawan Kriteria dalam uji hipotesis adalah nilai T-statistik  $\geq 1.978$  dan P- Value score  $\leq 0.05$  (Hair et al, 2019.). Pada tabel 6, Hipotesis 1 yaitu EA memediasi TL dan EE adalah supported karena nilai nilai T-statistik 3.481 dan P-Value score-nya adalah 0.00. Demikian juga dengan Hipotesis 2 yaitu EM memediasi TL dan EE adalah supported karena nilai nilai T- statistik 2.171 dan P-Value score-nya adalah 0.030. Namun demikian, Hipotesis 3 dan Hipotesis 4 tidak supported karena nilai T-statistik dan P- Value score-nya tidak memenuhi kriteria diatas. Dengan demikian PAJO tidak memoderasi EA dan EE maupun EM dan EE. Tabel 6.

Hasil Uji Hipotesis [Dengan menggunakan Partial Least Square – Structural Equation Model](#) untuk menguji hipotesis maka R2 akan diukur dan rentang nilai 0 s/d 1 diharapkan akan tercapai. Rentang nilai R2 adalah: [0.75 \(Kuat\)](#), [0.50 \(sedang\)](#), dan [0.25 \(lemah\)](#). Pada [tabel 7](#), [hasil](#) pengukuran memperlihatkan pengaruh dari variabel penelitian ini terhadap EA dan EM adalah rendah dan pengaruh variabel terhadap EE adalah sedang. Tabel 7. R2 dan R2 adjusted. [R Square R Square Adjusted](#) Result EA [0.324](#) [0.317](#)



Low EE 0.636 0.616 Moderate EM 0.233 0.225 Low Indrawan Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel pada model moderated mediation di penelitian ini yaitu Transformational Leadership (TL), Employees' Attitude (EA), Employees' Motivation (EM), Employees' Engagement (EE), dan Perceived Alternative Job Opportunities (PAJO), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dan hipotesis 2 yang mengacu kepada TL memiliki pengaruh positif terhadap EA dan EM yang berfungsi sebagai mediasi terhadap EE dapat diterima, sementara hipotesis 3 dan hipotesis 4 yang mengacu kepada PAJO memoderasi pengaruh tidak langsung TL dan EE melalui EA dan EM tidak dapat diterima. [DAFTAR PUSTAKA Ahmad, F., Abbas, T., Latif, S., & Rasheed, A. \(2014\). Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector \(Vol. 2, Issue 2\). Online. Ajzen, I. \(1985\). The Theory of Planned Behavior. Akbar, M. R. \(2013\). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement \(Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang\). Journal of social and industrial psychology, 2\(1\). Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. \(2016\). Competing through employee engagement: a proposed framework. International Journal of Productivity and Performance Management, 65\(6\), 831–843. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037> Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. \(2018\). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. International Journal of Scientific & Technology Research, 7\(7\), 19–29. Bass, B. M., & Riggio, R. E. \(2005\). Transformational leadership. Psychology press. Indrawan Bhuvanaiah, T., & Raya, R. P. \(2014\). Employee engagement: Key to organizational success. SCMS journal of Indian Management, 11\(4\), 61. Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. \(2014\). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87\(1\), 138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041> Bycio, P., Hackett, R. D., Allen, J. S., & Bass, B. M. \(1995\). Further Assessments of Bass's \(1985\) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. In Journal of Applied Psychology \(Vol. 80, Issue 4\). Castro, C. B., Perinan, M. M. V., & Bueno, J. C. C. \(2008\). Transformational leadership and followers' attitudes: The mediating role of psychological empowerment. International Journal of Human Resource Management, 19\(10\), 1842–1863. <https://doi.org/10.1080/09585190802324601> Constable, J. F., & Russell, D. W. \(1986\). The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. Journal of Human Stress, 12\(1\), 20–26. <https://doi.org/10.1080/0097840X.1986.9936762> Corrigan, P. W., Diwan, S., Campion, J., & Rashid, F. \(2002\). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE MENTAL HEALTH TEAM. In Administration and Policy in Mental Health \(Vol. 30, Issue 2\). Dardar, A. H. A., Jusoh, A., & Rasli, A. \(2012\). The Impact of Job Training, job satisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 40, 389–394. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2012.03.205> Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. \(2020\). The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes on Indrawan Subordinate Attitudes and Implementation Success. Journal of Leadership and Organizational Studies, 27\(1\), 98–111. <https://doi.org/10.1177/1548051818824529> Glasman, L. R., & Albarracín, D. \(2006\). Forming attitudes that predict future behavior: A meta-analysis of the attitude-behavior relation. Psychological Bulletin, 132\(5\), 778–822. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.5.778> Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. \(2019\). Multivariate data analysis \(8th ed.\). Boston: Cengage Kari, A., & Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap, P. \(2013\). PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ENGAGEMENT PEGAWAI TENAGA KEPENDIDIKAN DI POLITEKNIK NEGERI BANDUNG. Lee, J. E., Almanza, B. A., Jang, S. C., Nelson, D. C., & Ghiselli, R. F. \(2013\). Does transformational leadership style influence employees'](#)



Motivation Dosen di Universitas "X" Anteseden dari Employees' Engagement: Sebuah Model Moderated Mediation dari Perceived Alternative Job Opportunities, Employees' Attitude dan Employees' Motivation Dosen di Universitas "X" Anteseden dari Employees' Engagement: Sebuah Model Moderated Mediation dari Perceived Alternative Job Opportunities, Employees' Attitude dan Employees' Motivation Dosen di Universitas "X" Anteseden dari Employees' Engagement: Sebuah Model Moderated Mediation dari Perceived Alternative Job Opportunities, Employees' Attitude dan Employees' Motivation Dosen di Universitas "X" Anteseden dari Employees' Engagement: Sebuah Model Moderated Mediation dari Perceived Alternative Job Opportunities, Employees' Attitude dan Employees' Motivation Dosen di Universitas "X" Anteseden dari Employees' Engagement: Sebuah Model Moderated Mediation dari Perceived Alternative Job Opportunities, Employees' Attitude dan Employees' Motivation Dosen di Universitas "X" Page 1 [POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 3 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 4 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 5 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 6 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 7 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 8 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 9 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 10 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 11 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 12 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 13 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 14 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 15 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 16 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 17 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 18 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 19 POLYGLOT: Jurnal Ilmiah Vol 19, No 1 Januari 2023 Page 20](#)