



**IMPLEMENTASI PERAN *ORGANIZATIONAL*
COMMITMENT DAN *JOB SATISFACTION* UNTUK
MENINGKATKAN *ORGANIZATIONAL*
PERFORMANCE PADA PEMERINTAH PROVINSI
BANTEN**

DISERTASI

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
OLEH

SABFERRIAL FERNANDO IMAM

67121020004

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2025



**IMPLEMENTASI PERAN *ORGANIZATIONAL*
COMMITMENT DAN *JOB SATISFACTION* UNTUK
MENINGKATKAN *ORGANIZATIONAL*
PERFORMANCE PADA PEMERINTAH PROVINSI
BANTEN**

DISERTASI

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
OLEH

SABFERRIAL FERNANDO IMAM

67121020004

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2025

PENGESAHAN DISERTASI

Judul : Implementasi Peran *Organizational Commitment* dan
Job Satisfaction Untuk Meningkatkan *Organizational*
Performance Pada Pemerintah Provinsi Banten

Nama : Sabferrial Fernando Imam

NIM : 67121020004

Program Studi : Doktor Manajemen

Tanggal : 19 November 2025

Mengesahkan
Promotor

(Prof. Dr. Setyo Riyanto, SE., MM)

Ko-Promotor I

Ko-Promotor II

(Dr. Sugeng Santoso, MT)

(Dr. Yanto Ramli, MM)

Mengetahui

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi
Doktor Manajemen

(Dr. Nurul Hidayah, M.Si. Akt)

(Prof. Dr. Indra Siswanti, MM.CRP, CSRS)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam disertasi ini:

Judul : Implementasi Peran *Organizational Commitment* dan *Job Satisfaction* Untuk Meningkatkan *Organizational Performance* Pada Pemerintah Provinsi Banten

Nama : Sabferrial Fernando Imam

NIM : 67121020004

Program Studi : Doktor Manajemen

Tanggal : 13 November 2025

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing Disertasi yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, November 2025



Sabferrial Fernando Imam

ABSTRAK

Organizational performance pemerintah daerah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya melalui *strategic leadership*, *learning organization*, dan *employee empowerment*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *organizational performance* pada organisasi perangkat daerah Pemerintah Provinsi Banten, serta menguji peran mediasi *organizational commitment* dan *job satisfaction*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 281 aparatur dan analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil menunjukkan bahwa *strategic leadership*, *learning organization*, dan *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* dan *job satisfaction*, yang selanjutnya meningkatkan *organizational performance*. *Strategic leadership* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun pengaruhnya dimediasi oleh *organizational commitment*. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model integratif yang menghubungkan faktor kepemimpinan strategis, pembelajaran organisasi, dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja birokrasi melalui komitmen dan kepuasan kerja aparatur. Temuan ini memperluas pemahaman teoritis tentang perilaku organisasi publik serta memberikan kontribusi praktis bagi penguatan reformasi birokrasi dan peningkatan akuntabilitas kinerja di Pemerintah Provinsi Banten.

Kata kunci: *Strategic leadership*, *Learning organization*, *Employee empowerment*, *Organizational commitment*, *Job satisfaction*, *Organizational performance*

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

Organizational performance in local government institutions is strongly influenced by the quality of human resources, particularly through the roles of strategic leadership, learning organization, and employee empowerment. This study aims to analyze the effects of these three factors on organizational commitment, job satisfaction, and organizational performance within the regional government offices of Banten Province, as well as to examine the mediating roles of organizational commitment and job satisfaction. A quantitative approach was applied using survey data from 281 civil servants, analyzed through the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The findings reveal that strategic leadership, learning organization, and employee empowerment significantly influence organizational commitment and job satisfaction, which in turn enhance organizational performance. Strategic leadership does not directly affect performance but exerts an indirect influence through organizational commitment. The novelty of this study lies in its integrative model that connects strategic leadership, organizational learning, and employee empowerment with organizational performance through dual mediation of commitment and satisfaction in the context of public bureaucracy. The results contribute theoretically by deepening the understanding of organizational behavior in the public sector and practically by offering a policy framework for strengthening bureaucratic reform and improving performance accountability within the Government of Banten Province.

Keywords: Strategic leadership, organizational learning, employee empowerment, organizational commitment, job satisfaction, organizational performance

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

PERNYATAAN PENGECEKAN PLAGIASI (SIMILARITY)
KARYA ILMIAH
(SIMILARITY CHECK STATEMENT FOR SCIENTIFIC WORKS)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh
/The undersigned, hereby declare that the scientific work written by

Nama /Name : Sabferrial Fernando Imam
NIM /Student id Number : 67121020004
Program Studi /Study program : S3 Manajemen

dengan judul:
/The title:

"IMPLEMENTASI PERAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN JOB SATISFACTION UNTUK MENINGKATKAN ORGANIZATIONAL PERFORMANCE PADA PEMERINTAH PROVINSI BANTEN"

telah dilakukan pengujian plagiasi (similarity) dengan sistem *Turnitin* pada tanggal:
/Has undergone a plagiarism (similarity) check using the Turnitin system on the date:

18 Juni 2025

didapatkan nilai persentase sebesar:
and the similarity percentage obtained was:

18 %

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 18 Juni 2025

Kepala Administrasi/ Tata Usaha
FEB Universitas Mercu Buana

/Head of FEB Administrator



scan or [click here](#) for verify

Ahmad Faqih, S.E., M.M.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini sebagai salah satu syarat akademik dalam menempuh jenjang pendidikan doktoral di Universitas Mercubuana. Proses penyusunan disertasi ini merupakan perjalanan panjang yang penuh tantangan, namun berkat doa, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Disertasi ini mengangkat topik “**Implementasi Peran *Organizational Commitment* dan *Job Satisfaction* Untuk Meningkatkan *Organizational Performance* Pada Pemerintah Provinsi Banten**”, yang bertujuan untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang strategi manajemen. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyelesaian disertasi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak, baik dalam bentuk bimbingan akademik, saran konstruktif, maupun dukungan moral. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Setyo Riyanto, MM selaku promotor, Dr. Sugeng Santoso, MT selaku co-promotor 1 dan Dr. Yanto Ramli, MM selaku co-promotor 2 yang telah memberikan bimbingan berharga, kritik yang membangun, dan inspirasi yang tak terhitung jumlahnya selama proses penelitian ini.

Penghargaan yang mendalam penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Indra Siswanti, MM.CRP, CSRS selaku Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercubuana, yang telah memberikan dukungan akademik, memfasilitasi berbagai kebutuhan dalam penelitian ini, serta memberikan dorongan semangat bagi penulis selama menjalani studi doktoral. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada seluruh dosen dan staf akademik di Universitas Mercubuana, yang telah berbagi ilmu, pengalaman, serta memberikan wawasan yang berharga selama proses perkuliahan. Tanpa ilmu dan bimbingan yang diberikan, penulis tidak akan mampu mencapai titik ini. Terima kasih juga kepada rekan-rekan sesama mahasiswa dan teman sejawat yang telah memberikan

dukungan moral, diskusi akademik yang konstruktif, serta semangat dalam menyelesaikan disertasi ini.

Selanjutnya penghargaan yang paling dalam dan tulus penulis sampaikan kepada keluarga tercinta, terutama Orang Tua, Istri, Anak-Anak dan seluruh keliarga besar, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral, serta pengorbanan yang luar biasa selama perjalanan akademik ini. Tanpa cinta dan dukungan mereka, perjalanan ini tentu akan terasa lebih berat. Tak lupa, penulis juga ingin menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah membantu dalam berbagai aspek selama proses penelitian dan penulisan disertasi ini, baik yang telah disebutkan maupun yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga segala bentuk bantuan dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang. Semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi yang berguna bagi peneliti dan praktisi di bidang terkait. Akhir kata, semoga disertasi ini dapat menjadi sumbangsih yang berarti dalam dunia akademik dan bermanfaat bagi masyarakat luas. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan rahmat dan berkah-Nya kepada kita semua.

Jakarta, November 2025

Sabferrial Fernando Imam

DAFTAR ISI

PENGESAHAN DISERTASI.....	i
PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT.....	iv
PERNYATAAN PENGECEKAN PLAGIASI (SIMILARITY)	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	19
1.3 Kebaruan Penelitian (<i>Novelty</i>).....	20
1.4 Pertanyaan Penelitian	21
1.5 Tujuan Penelitian.....	23
1.6 Manfaat Penelitian	25
1.6.1 Teoritis	25
1.6.2 Praktis.....	26
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL	28
2.1 Kajian Pustaka	28
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	28
2.1.2 <i>Middle Theory</i>	31
2.1.3 <i>Applied Theory</i>	35
2.1.4 <i>Learning Organizational</i>	41
2.1.5 <i>Employee Empowerment</i>	45
2.1.6 <i>Job Satisfaction</i>	48
2.1.7 <i>Organizational Performance</i>	50
2.2 Penelitian Terdahulu.....	54

2.3	Pengembangan Hipotesis	74
2.3.1	Pengaruh <i>Strategic Leadership</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	74
2.3.2	Pengaruh <i>Strategic Leadership</i> terhadap <i>Job satisfaction</i>	75
2.3.3	Pengaruh <i>Learning Organizational</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	77
2.3.4	Pengaruh <i>Learning Organizational</i> terhadap <i>Job satisfaction</i>	78
2.3.5	Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	79
2.3.6	Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Job satisfaction</i>	81
2.3.7	Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	82
2.3.8	Pengaruh <i>Job satisfaction</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	83
2.3.9	Pengaruh <i>Strategic Leadership</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	84
2.3.10	Pengaruh <i>Learning Organizational</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	86
2.3.11	Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	87
2.3.12	<i>Organizational Commitment</i> Memediasi Pengaruh <i>Strategic Leadership</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	89
2.3.13	<i>Job satisfaction</i> Memediasi Pengaruh <i>Strategic Leadership</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	90
2.3.14	<i>Organizational Commitment</i> Memediasi <i>Learning Organizational</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	91
2.3.15	<i>Job satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>learning organizational</i> terhadap <i>organizational performance</i>	93
2.3.16	<i>Organizational Commitment</i> Memediasi <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	94
2.3.17	<i>Job satisfaction</i> Memediasi Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	95

2.4	Kerangka Konseptual	97
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		100
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	100
3.2	Desain Penelitian	100
3.3	Populasi dan Sampel	101
3.4	Jenis dan Sumber Data	103
3.5	Teknik Pengumpulan Data	104
3.6	Teknik Analisis Data	107
3.6.1	Statistik Deskriptif	108
3.6.2	Statistik Inferensial.....	110
3.7	Penyusunan Instrumen	116
3.7.1	Definisi Operasional Variabel.....	116
3.7.2	Penjabaran Indikator dan Dimensi Variabel	119
3.8	Uji Instrumen.....	122
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		132
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	132
4.1.1	Provinsi Banten.....	132
4.1.2	Aparatur Sipil Negara Provinsi Banten.....	136
4.1.3	Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Provinsi Banten.....	138
4.1.4	Tantangan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Provinsi Banten	140
4.2	Hasil Penelitian.....	142
4.2.1	Statistik Deskriptif	142
4.2.2	Statistik Inferensial.....	158
4.3	Pembahasan	193
4.3.1	<i>Strategic Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i>	193
4.3.2	<i>Strategic Leadership</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i>	197
4.3.3	<i>Learning Organizational</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i>	199

4.3.4	<i>Learning Organizational</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>	202
4.3.5	<i>Employee Empowerment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i>	207
4.3.6	<i>Employee Empowerment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>	210
4.3.7	<i>Organizational Commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i>	214
4.3.8	<i>Job Satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i>	218
4.3.9	<i>Strategic Leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i>	223
4.3.10	<i>Learning Organizational</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i>	228
4.3.11	<i>Employee Empowerment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Performance</i>	232
4.3.12	<i>Organizational Commitment</i> memediasi pengaruh <i>Strategic Leadership</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	236
4.3.13	<i>Job satisfaction</i> tidak memediasi pengaruh <i>Strategic Leadership</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	241
4.3.14	<i>Organizational Commitment</i> memediasi pengaruh <i>Learning Organizational</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	245
4.3.15	<i>Job satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>Learning Organizational</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	249
4.3.16	<i>Organizational Commitment</i> memediasi pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	253
4.3.17	<i>Job Satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>Employee Empowerment</i> terhadap <i>Organizational Performance</i>	256
BAB 5 KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....		261
5.1	Kesimpulan.....	261
5.2	Implikasi Manajerial.....	266

5.3	Implikasi Teoritis	279
5.4	Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi.....	282
DAFTAR PUSTAKA		285
LAMPIRAN.....		304



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian SAKIP Provinsi se-Pulau Jawa 2018-2023.....	3
Tabel 1.2 Capaian AKIP Provinsi Banten 2018-2023	5
Tabel 1.3 Gradasi Nilai AKIP	6
Tabel 1.4 Terget Pencapaian Kinerja Akuntabilitas Banten 2023-2026	6
Tabel 1.5 Indikator Kinerja Utama Bappeda	7
Tabel 1.6 Hasil Pra-Survei	15
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	54
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Minimum	103
Tabel 3.2 Skala Likert	105
Tabel 3.3 Peringkat Urutan Jawaban Kuesioner	108
Tabel 3.4 Kategori Persepsi dan Rentang Skala	109
Tabel 3.5 Mean Score Penilaian Responden.....	110
Tabel 3.6 Tabel Analisis Pengaruh Mediasi	116
Tabel 3.7 Operasionalisasi Variabel Penelitian	120
Tabel 3.8 Kuesioner Penelitian	123
Tabel 3.9 Hasil Awal Uji Instrumen Penelitian	128
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Provinsi Banten (jiwa) Tahun 2023	135
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk, Rasio Jenis Kelamin, Persentase Jumlah Penduduk serta Kepadatan Penduduk per Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2023.....	136
Tabel 4.3 Jumlah PNS menurut Tingkat Kepangkatan Tahun 2020- 2024	137
Tabel 4.4 Jumlah PNS menurut Tingkat Pendidikan	138
Tabel 4.5 Karakteristik Responden	143
Tabel 4.6 Crosstab antara Usia dan Jabatan.....	145
Tabel 4.7 Crosstab antara Pendidikan dan Jabatan	145
Tabel 4.8 Crosstab antara Lama Bekerja dan Jabatan.....	146
Tabel 4.9 Crosstab antara Jenis Kelamin dan Jabatan	146

Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Strategic Leadership.....	147
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Learning Organizational	149
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Employee Empowerment.....	151
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Organizational Commitment.....	153
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Job Satisfaction	154
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Organizational Performance	156
Tabel 4.16 Rekapitulasi Deskriptif Nilai Rata-rata Variabel	158
Tabel 4.17 Outer Loading Variabel Penelitian	159
Tabel 4.18 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	163
Tabel 4.19 Nilai Average Variance Extracted (AVE) Model Penelitian	164
Tabel 4.20 Cross Loadings.....	165
Tabel 4.21 Nilai Heterotrait-Monotrait (HTMT)	168
Tabel 4.22 Nilai R-square Variabel Endogen	170
Tabel 4.23 Nilai Relevansi Prediktif Q^2	171
Tabel 4.24 Nilai F-Square (f^2) Penelitian.....	172
Tabel 4.25 Standardized Root Mean Square Residual dan Normed Fit Index ...	175
Tabel 4.26 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	176
Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	177
Tabel 4.28 Nilai Signifikansi Pengaruh Variabel Terhadap Indikator.....	188
Tabel 4.29 Rekapitulasi Nilai T-Empiris Tertinggi dan Terendah, serta Pengaruh Variabel Terhadap Dimensi dan Indikator	192

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Capaian Rata-Rata Nasional Nilai AKIP Provinsi.....	2
Gambar 1.2 Peta Provinsi Banten	3
Gambar 1.3 Capaian SAKIP Provinsi Banten dan Rata-rata Nasional.....	6
Gambar 1.4 Level Penjenjangan Penanggung Jawab Kinerja	9
Gambar 2.1 Model Strategic Management	31
Gambar 2.2 Grand Theory, Middle Theory, Applied Theory.....	34
Gambar 2.3 Strategic Leadership	39
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	97
Gambar 3.1 Model Struktural	107
Gambar 4.1 Peta Provinsi Banten	133
Gambar 4.2 Piramida Penduduk di Provinsi Banten Tahun 2023	135
Gambar 4.3 ASN Provinsi Banten Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017-2022 (Jawa).....	137
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Validitas dengan Loading Factor	162
Gambar 4.5 Hasil Uji Hipotesis	187

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Terindeks Scopus.....	304
Lampiran 2 Jadwal Penelitian	305
Lampiran 3 Kuesioner.....	306
Lampiran 4 Wawancara	312
Lampiran 5 Tabulasi Data.....	322
Lampiran 6 Hasil Uji SEM PLS.....	336
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup.....	348

