



**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN  
TALENT MANAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION  
DIMEDIASI OLEH PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT (POS) DI SEKRETARIAT JENDERAL  
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL**



**TESIS**

**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA**

**AFRIANI LILIANI SIMANJUNTAK**

**NIM : 55121010016**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA**

**2023**



**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN  
TALENT MANAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION  
DIMEDIASI OLEH PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT (POS) DI SEKRETARIAT JENDERAL  
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL**

**TESIS**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Studi Magister Manajemen

**AFRIANI LILIANI SIMANJUNTAK**

**NIM : 55121010016**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA  
2023**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : "Pengaruh Transformational Leadership Dan Talent Management Terhadap Job Satisfaction dimediasi Oleh Perceived Organizational Support di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral"

Nama : Afriani Liliani Simanjuntak

NIM : 55121010016

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Mengesahkan

Pembimbing,



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



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



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

## LEMBAR PERNYATAAN

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

Judul : "Pengaruh Transformational Leadership Dan Talent Management Terhadap Job Satisfaction dimediasi Oleh Perceived Organizational Support Di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral"

Nama : Afriani Liliani Simanjuntak

NIM : 55121010016

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 19 Agustus 2023

Merupakan hasil penelitian dan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang telah ditetapkan di dalam Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana.

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

Jakarta, 19 Agustus 2023

Yang memberi pernyataan,



The image shows a handwritten signature in black ink over a rectangular adhesive stamp. The stamp is orange and yellow, featuring the number '10000' in large red digits. Text on the stamp includes 'SERBUK KAPAS', 'METERAI TEMPEL', and the alphanumeric code 'AD753AJX004223227'.

Afriani Liliani Simanjuntak

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Afriani Liliani Simanjuntak  
NIM : 55121010016  
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul “Pengaruh Transformational Leadership dan Talent Management terhadap Job Satisfaction dimediasi oleh Perceived Organizational Support di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 24 Juli 2023 didapatkan nilai persentase sebesar 17%.

Jakarta, 25 Juli 2020  
Administrator Turnitin



**Arie Pangudi, A.Md**

## KATA PENGANTAR


Puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatNya, Penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Transformational Leadership dan Perceived Organizational Support pada Job Satisfaction dimediasi oleh Talent Management di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral”. Tesis ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat lulus mendapatkan gelar Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta.

Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Untuk itu, Penulis ingin mengucapkan terima kasih secara tertulis kepada pihak-pihak yang terkait yaitu:

1. Universitas Mercu Buana khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada saya untuk menerima beasiswa penuh program studi Magister Manajemen.
2. Dr. Lenny Nawangsari, MM selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktunya untuk mendampingi, mengarahkan dan membimbing Penulis sampai tesis ini dapat selesai dengan tepat waktu sekaligus sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen.
3. Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak beserta jajarannya.
4. Seluruh dosen pengajar di kelas Reguler 1 Menteng, konsentrasi MSDM Universitas Mercu Buana.
5. Segenap staff di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang telah berkenan menjadi objek penelitian, terutama kepada sahabat saya Rina Julyanti.
6. Suami tercinta yang telah menjadi pendukung utama baik moril dan materil serta puteri saya yang sesekali ikut meramaikan kelas. Terima kasih kepada Ibu, Bapak, Kakak, Adik, terutama kepada Ibu mertua saya.
7. Teman-teman seperjuangan di kelas Regular 1 Menteng konsentrasi MSDM yaitu Novia, Zulfa, Arie, Lulu dan Ida yang telah berjuang bersama selama proses belajar sampai menyelesaikan studi tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyelesaian tesis ini masih memiliki kekurangan. Namun Penulis berharap kepada pihak yang tertarik pada konsentrasi MSDM untuk menyempurnakannya pada penelitian selanjutnya. Semoga tesis ini bermanfaat baik di dunia akademis, maupun praktik pada level manajerial. Terima kasih.

Jakarta, 2022

  
Afriani Liliyani Simanjuntak



## DAFTAR ISI

### COVER

ABSTRAK.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
SIMILARITY CHECK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR SIMBOL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	11
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1.4. Kontribusi Penelitian.....	13

### BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Teori.....	14
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1.1. Teori Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1.2. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.1.3. Dampak Kepuasan Kerja terhadap Karyawan dan Perusahaan.....	16
2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2. Perceived Organizational Support.....	17
2.1.2.1. Teori Perceived Organizational Support.....	18
2.1.2.2. Faktor yang Memengaruhi Perceived Organizational Support.....	19



2.1.2.3.	Dampak Kepuasan Kerja terhadap Karyawan dan Perusahaan.....	20
2.1.2.4.	Dimensi dan Indikator Perceived Organizational Support.....	21
2.1.3.	Transformational Leadership.....	22
2.1.3.1.	Teori Transformational Leadership.....	23
2.1.3.2.	Faktor yang Memengaruhi Transformational Leadership.....	23
2.1.3.3.	Dampak Transformational Leadership terhadap Karyawan dan Perusahaan.....	24
2.1.3.4.	Dimensi dan Indikator Transformational Leadership.....	25
2.1.4.	Talent Management.....	26
2.1.4.1.	Teori Talent Management.....	27
2.1.4.2.	Faktor yang Memengaruhi Talent Management.....	28
2.1.4.3.	Dampak Talent Management terhadap Karyawan dan Perusahaan.....	28
2.1.4.4.	Dimensi dan Indikator Talent Management.....	29
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	30
2.3.	Pengembangan Hipotesis.....	44
2.3.1.	<i>Transformational Leadership</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
2.3.2.	<i>Talent Management</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
2.3.3.	<i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
2.3.4.	<i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> .....	45
2.3.5.	<i>Talent Management</i> Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> .....	45
2.3.6.	<i>Transformational Leadership</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh <i>Perceived Organizational Support</i> .....	46
2.3.7.	<i>Talent Management</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh <i>Perceived Organizational Support</i> .....	46
2.4.	Kerangka Konseptual.....	47

2.5. Pengembangan Hipotesis.....	48
----------------------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Desain Penelitian.....	49
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	49
3.2.1. Variabel Bebas.....	50
3.2.2. Variabel Mediasi.....	50
3.2.3. Variabel Terikat.....	50
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
3.3.1. Populasi.....	52
3.3.2. Sampel.....	52
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	54
3.4.1. Sumber Data.....	54
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.5. Metode Analisis Data.....	56
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	57
3.5.2. Analisis Structural Equation Model (SEM-PLS).....	57
3.5.2.1. Perumusan Model Pengukuran (Outer Model).....	58
3.5.2.2. Merancang Model Struktural (Inner Model).....	59
3.5.2.3. Estimasi Model Dalam PLS-SEM.....	60
3.5.2.4. Evaluasi Model Dalam PLS-SEM.....	60

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
4.1.1. Sejarah Organisasi.....	68
4.1.2. Lingkup dan Bidang Usaha.....	70
4.1.3. Sumber Daya.....	70
4.1.4. Tantangan Bisnis.....	72
4.1.5. Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis.....	72
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	74
4.3. Hasil Analisis Data Partial Least Square.....	77
4.3.1. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	77
4.3.1.1. Uji Validitas.....	78

4.3.1.1.1. Convergent Validity.....	78
4.3.1.1.2. Discriminant Validity.....	81
4.3.1.2. Uji Reliabilitas.....	83
4.3.2. Pengujian Struktural Model (Inner Model) .....	85
4.3.2.1. Collinearity Statistic (Inner VIF Value).....	85
4.3.2.2. Uji Path Coefficient.....	85
4.3.2.3. Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	89
4.3.2.4. Effect Size $f^2$ .....	90
4.3.2.5. Predictive Relevance Q <sup>2</sup> .....	92
4.3.2.6. Effect Size $q^2$ .....	93
4.3.3. Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Model Fit).....	93
4.4. Uji Hipotesis.....	94
4.5. Pembahasan.....	97
4.5.1. Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	97
4.5.2. Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	98
4.5.3. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	99
4.5.4. Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> .....	100
4.5.5. Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> .....	101
4.5.6. Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh <i>Perceived Organizational Support</i> ...	102
4.5.7. Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh <i>Perceived Organizational Support</i> .....	103
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	104
5.2. Saran.....	104
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>108</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>116</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Staff ASN Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Periode: Januari - Desember Tahun 2022.....	5
Tabel 1.2	Hasil Pra-Survei Tingkat Kepuasan Kerja di Sekretariat Jenderal KESDM.....	6
Tabel 1.3	Hasil Para-Survei Variabel Kepuasan Kerja di Sekretariat Jenderal KESDM.....	6
Tabel 1.4	Data Pra-Survei <i>Transformational Leadership</i> .....	7
Tabel 1.5	Data Pra-Survei <i>Talent Management</i> .....	8
Tabel 1.6	Data Pra-Survei <i>Perceived Organizational Support</i> .....	9
Tabel 1.7	<i>Research GAP</i> .....	10
Tabel 2.1	Tabel Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	51
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Skala Likert.....	56
Tabel 3.3	Rules of Thumbs Uji Validitas dalam PLS.....	62
Tabel 3.4	Klasifikasi Cronbach's Coefficient Alpha.....	63
Tabel 4.1.	Jumlah Unit Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.....	71
Tabel 4.2.	Proses Penyebaran dan Penerimaan Questioner.....	74
Tabel 4.3.	Nilai Outer Loading Factor Job Satisfaction (Y2).....	78
Tabel 4.4.	Nilai Outer Loading Factor Perceived Organizational Support (Y1).....	78
Tabel 4.5.	Nilai Outer Loading Factor Transformational Leadership (X1).....	79
Tabel 4.6.	Nilai Outer Loading Factor Talent Management (X2).....	79
Tabel 4.7.	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> Setiap Variabel.....	80

Tabel 4.8.	Hasil <i>Cross Loading</i> tiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian.....	81
Tabel 4.9.	Nilai Fornell-Lacker Criterion dari Variabel Penelitian...	82
Tabel 4.10.	Nilai Cronbach's Coefficient Alpha dan Composite Reliability.....	84
Tabel 4.11.	Collinearity Statistics (Inner VIF Value).....	85
Tabel 4.12.	Path Coefficients.....	86
Tabel 4.13.	Hasil Uji Koefisien Jalur ( <i>Coefficient Path</i> ).....	87
Tabel 4.14.	Hasil Nilai R <sup>2</sup> .....	89
Tabel 4.15.	Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	89
Tabel 4.16.	Hasil Uji Effect Size f <sup>2</sup> pengaruh langsung.....	90
Tabel 4.17.	Hasil Uji Effect Size pengaruh tidak langsung.....	91
Tabel 4.18.	Predictive Relevance (Q <sup>2</sup> ).....	92
Tabel 4.19.	Goodness of Fit Model.....	94
Tabel 4.20.	Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficient.....	95

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Survei Penyebab Ketidakpuasan Kerja Karyawan di Indonesia.....	2
Gambar 2.1. Model Kerangka Konseptual.....	47
Gambar 3.1. Diagram Alur Model Penelitian.....	59
Gambar 4.1. Susunan Organisasi Setjen KESDM.....	71
Gambar 4.2. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Gambar 4.3. Komposisi Responden berdasarkan Pangkat/Golongan.....	76
Gambar 4.4. Path Model.....	86
Gambar 4.5. Model Pengukuran Inner Model <i>Bootstrapping</i> .....	87



## DAFTAR SIMBOL

Simbol	Keterangan	Satuan
$N$	Ukuran populasi/jumlah populasi	Populasi
$n$	Ukuran sampel/jumlah sampel	Sampel
$e$	Batas toleransi	
$R^2$	Koefisien determinasi	
$f^2$	Koefisien jalur dan efek	
$Q^2$	Predictive relevance	
$q^2$	Predictive relevance effect size	





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Permohonan Penelitian/Pengumpulan Data.....	115
Lampiran 2	Instrumen Penelitian.....	117
Lampiran 3	Tabulasi Data Hasil Questioner.....	121
Lampiran 4	Hasil Uji SmartPLS3.29.....	127
Lampiran 5	Biodata Peneliti.....	131

