

**PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KESYAHBANDARAAN DAN OTORITAS
PELABUHAN KELAS III KUPANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Magister Pada Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira



Oleh :
TEGUH IMAN LAAN
811231019

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2024**

**PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KESYAHBANDARAAN DAN OTORITAS
PELABUHAN KELAS III KUPANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira



Oleh

Nama : Teguh Iman Laan

NIM : 811231019

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2024**

**PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KESYAHBANDARAAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS III
KUPANG**

TESIS

Oleh

Nama : Teguh Iman Laan

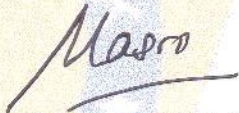
NIM : 811231019

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota


Dr. Stanis Man, SE., M.Si
NIDN : 08 150864 02


Dr. Marius Masri Sadipun, SE., M.Si
NIDN : 08 140874 01

Mengesahkan
Ketua Program Studi



P. Dr. Paskalis Seran, SVD, Dipl. Theol., MBA
NIDN : 08 260476 03

TESIS

PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS III KUPANG

Oleh

Nama : Teguh Iman Laan

NIM : 811231019

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada

Tanggal 25 September 2025

Dewan Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Stanis Man, SE., M.Si

NIDN : 08 150864 02

Dr. Marius Masri Sadipun, SE., M.Si

NIDN : 08 140874 01

Anggota :

1. Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si

2. Dr. Yolinda Yanti Sonbay, SE., M.Sc

3. Dr. Marius Masri Sadipun, SE., M.Si

Kupang, 25 September 2025

Dekan

Dr. M.E. Perseveranda, SE., M.Si

NIDN: 0819066703

Ketua Program Studi

P. Dr. Paskalis Seran, S.V.D., Dipl.Theol., MBA

NIDN: 0826047603

SERTIFIKASI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang:

Nama : Teguh Iman Laan

NIM : 811231019

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya dengan judul: “PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMINPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS III KUPANG”.

Benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, yang disusun dan diselesaikan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Februari sampai dengan April 2025

Tesis ini tidak merupakan duplikasi dari karya tulis yang pernah dibuat oleh orang lain, bukan merupakan jiplakan dari karya orang lain, serta bukan merupakan terjemahan dari karya tulis orang lain

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila kemudian hari terbukti tidak benar, maka saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul.

Kupang, 25 September 2025

Yang Menyatakan



Teguh Iman Laan

ABSTRAK

Teguh Iman Laan (811231019) telah melakukan penelitian dengan judul “Peran *Employee Engagement* Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesayahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang”. Tesis ini dibawah bimbingan Dr. Stanis Man, S.E, M, Si sebagai pembimbing I dan Dr. Marius Masri Sadipun, SE M. Si sebagai pembimbing II

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui persepsi responden mengenai kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, *employee engagement*, dan kinerja pegawai. (2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). (3) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). (4) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap *employee engagement* (Z). (5) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap *employee engagement* (Z). (6) Menganalisis pengaruh *employee engagement* (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). (7) Menganalisis peran *employee engagement* (Z) dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). (8) Menganalisis peran *employee engagement* (Z) dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan Adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan metode *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) yang dioperasikan menggunakan program Smart PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. selain itu, *employee engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dan *employee engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulannya, persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 72,37%. Variabel *employee engagement* berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 82,52%. Kepemimpinan Transaksional berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 54,85%, sedangkan hasil yang berbeda didapatkan variabel kepemimpinan Transformasional yang berada pada kategori baik dengan skor 81,23%. Temuan ini

mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam mendorong keterlibatan dan kinerja pegawai dibandingkan kepemimpinan transaksional. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional sekaligus melakukan perbaikan pada mekanisme kepemimpinan transaksional, agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci : kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, *employee engagement* dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

Teguh Iman Laan (811231019) has conducted research entitled “The Role of Employee Engagement in Mediating the Influence of Transactional and Transformational Leadership on Employee Performance at the Kupang Class III Airport and Port Authority Office.” This thesis was supervised by Dr. Stanis Man, S.E., M.Si. as the first supervisor and Dr. Marius Masri Sadipun, S.E., M.Si. as the second supervisor.

This study aims to (1) determine respondents' perceptions of transactional leadership, transformational leadership, employee engagement, and employee performance. (2) Analyze the effect of transactional leadership (X1) on employee performance (Y). (3) Analyze the effect of transformational leadership (X2) on employee performance (Y). (4) Analyze the effect of transactional leadership (X1) on employee engagement (Z). (5) Analyze the effect of transformational leadership (X2) on employee engagement (Z). (6) Analyze the effect of employee engagement (Z) on employee performance (Y). (7) Analyzing the role of employee engagement (Z) in mediating the influence of transactional leadership (X1) on employee performance (Y). (8) Analyzing the role of employee engagement (Z) in mediating the influence of transformational leadership (X2) on employee performance (Y).

The research method used is a quantitative approach. Data collection techniques include questionnaires, interviews, documentation, and observation. Data analysis techniques used are descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis using the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) method, which is operated using the Smart PLS program.

The results of the study indicate that transactional leadership has a significant effect on employee performance, transformational leadership has a significant effect on employee performance, transactional leadership has a significant effect on employee engagement, transformational leadership has a significant effect on employee engagement, and employee engagement has a significant effect on employee performance. In addition, employee engagement mediates the effect of transactional leadership on employee performance and mediates the effect of transformational leadership on employee performance.

In conclusion, respondents' perceptions of employee performance variables were in the good category with an average score of 72.37%. The employee engagement variable was in the good category with an average score of 82.52%. Transactional leadership is in the fairly good category with an average score of 54.85%, while different results were obtained for the transformational leadership variable, which is in the good category with a score of 81.23%. These findings indicate that transformational leadership is more effective in encouraging employee engagement and performance than transactional leadership. Therefore, organizations are advised to enhance the application of transformational leadership while improving transactional leadership mechanisms so that employee performance can improve continuously.

Keywords: transactional leadership, transformational leadership, employee engagement, and employee performance.

PERSEMBAHAN/MOTTO

Dengan mengucapkan rasa Syukur dan terima kasih yang mendalam, tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan yang maha esa telah memberi saya hidup, berkah dan rizkinya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Ayah dan ibu tercinta, Bapak Rahmat Laan dan Ibu Djulaiha A.Mou yang tidak henti-hentinya selalu memberikan dukungan, arahan, dan nasehat agar menjadi orang yang lebih baik.
3. Adik kandung, Muhammad Abdul Syawal Laan dan adik sepupu, Megawati Ramadhani Mou serta kerabat dekat saya yang telah memberikan motivasi, semangat, dan dukungannya.
4. Program Studi Magister Manajemen UNWIRA, terima kasih telah menjadi rumah kedua bagi saya untuk menuntut ilmu.

Motto

“Ketakutan hanyalah ilusi yang kita ciptakan dalam pikiran kita. Hadapilah, dan itu akan lenyap.”

SENECA

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Peran *Employee Engagement* Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang” dengan baik.

Tesis yang penulis buat merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Dalam penyusunan tesis ini, penulis banyak sekali menemui hambatan-hambatan akan tetapi berkat dukungan berbagai pihak, tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, sepatutnya dengan penuh rasa hormat penulis mengucapkan limpah rasa terima kasih atas segala kebaikan yang diberikan. Secara khusus, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. P. Dr. Stefanus Lio, SVD, MA selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandiri yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menegemban studi pada FEB UNWIRA khususnya pada Program Studi Magister Manajemen hingga sampai pada penyelesaian penulisan karya ilmiah ini.
2. Dr. M. E. Perseveranda, S.E, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNWIRA, beserta jajarannya.
3. P. Dr. Paskalis Seran, SVD, Dipi Theol, MBA selaku Ketua Program studi Magister Manajemen.

4. Dr. Stanis Man, SE., M, Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Marius Masri Sadipun, SE., M. Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan waktu luang disela kesibukannya selama menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si selaku Penguji I dan Dr. Yolinda Yanti Sonbay, S.E., M.Sc. sebagai Penguji II yang selalu memberikan masukan dan arahan mulai dari seminar proposal, hasil, hingga tesis ini.
6. Dr. Stanis Man, SE., M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik, terima kasih karena selama ini telah membimbing, menasehati, dan memotivasi penulis dengan semua hal baik.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira yang telah mencurahkan and memberikan bekal ilmu pengetahuan yang tak ternilai kepada penulis.
8. Bapak/Ibu Staf karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira yang banyak mendukung dan membantu penulis dalam administrasi dan lainnya.
9. Kedua orang tua. Terima Kasih untuk segal jerih payah serta perjuangan dan pengorbanan kalian, kebanggaan ini untuk kalian.
10. Pak Once, Fr. Yonas, Anni, Kak Omega yang senantiasa berjuang bersama dan mendukung penulis.
11. Teman-teman seperjuangan MM Angkatan 40 UNWIRA terima kasih atas dukungan kepada penulis.
12. Pihak-pihak yang terlibat yang terlibat dalam pengerjaan dan penyelesaian tesis ini yang tidak sempat penulis sebut satu per satu.

13. *Last but not least, I want to thank me, I want to thank for believing in me, I want to thank for me for doing all this hard work, I want to thank me for never quitting, i want to thank me for always being a giver and trying to give more than I receive.*

Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, demi penyempurnaan tesis ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca.

Kupang, Juli 2025
Penulis

Teguh Iman Laan
811231019

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
SERTIFIKASI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
PERSEMBAHAN/MOTTO.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS....	15
2.1 Tinjauan Pustaka	15
2.1.1 Kinerja Pegawai (Y).....	15
2.1.2 <i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Pegawai) (Z).....	19
2.1.3 Kepemimpinan	32
2.1.4 Kepemimpinan Transaksional (X_1).....	36
2.1.5 Kepemimpinan Transformasional (X_2)	39
2.2 Penelitian Terdahulu.....	42
2.3 Kerangka Berpikir.....	47
2.4 Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
3.1 Jenis Penelitian.....	51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	51

3.3	Populasi dan Sampel	51
3.4	Identifikasi Variabel	51
3.5	Definisi Operasional Variabel	52
3.6	Jenis Data	53
3.7	Teknik Pengumpulan Data	53
3.8	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		60
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	60
4.1.1	Sejarah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang60	
4.1.2	Visi dan Misi	61
4.1.3	Bidang Kerja	62
4.1.4	Struktur Organisasi.....	64
4.1.5	Profil Responden.....	68
4.2	Hasil Penelitian	69
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif	69
4.2.2	Analisis Statistik Inferensial	80
4.3	Pembahasan	93
BAB V PENUTUP		115
5.1	Kesimpulan	115
5.2	Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA		121
LAMPIRAN		126

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Periode Januari-Juni 2024	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	68
Tabel 4. 2 Deskriptif Kinerja Pegawai	69
Tabel 4. 3 Deskriptif Employee Engagement	71
Tabel 4. 4 Kepemimpinan Transaksional	74
Tabel 4. 5 Kepemimpinan Transformasional	77
Tabel 4. 6 Loading Faktor Semua Konstruk Penelitian	81
Tabel 4. 7 Nilai AVE (Average Variance Extracted)	82
Tabel 4. 8 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	83
Tabel 4. 9 Heterotrait-Monotrait ratio (HTMT)	84
Tabel 4. 10 Cronbach's Alpha	85
Tabel 4. 11 Composite Reliability	85
Tabel 4. 12 Nilai R-square	86
Tabel 4. 13 Nilai Rata-Rata AVE dan R^2	88
Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping)	89
Tabel 4. 15 Hasil Uji Mediasi	91
Tabel 4. 16 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	49
Gambar 3. 1 Diagram Jalur	56
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi KSOP Kupang Kelas III.....	64
Gambar 4. 2 Model Pengukuran (Outer Model)	82
Gambar 4. 3 Model Struktural (Inner Model).....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat keterangan Hasil Cek Plagiasi.....	127
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	128
Lampiran 3 Hasil Analisis Data	131
Lampiran 4 Surat Permohonan Ijin Penelitian	153