

**PENGARUH KEPEREMIMPINAN RESONAN, KONSEP DIRI,
DAN KESADARAN BERORGANISASI TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA MELALUI BUDAYA ETNIK
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PEMERINTAH KOTA PANGKALPINANG**



Disertasi Oleh :

**NAMA: MAULAN AKLIL
NIM: 01023621722004**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Doktor
pada
Program Studi Doktor Ilmu Manajemen
Kekhususan Ekonomi Sumber Daya Manusia

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Disertasi: Pengaruh Kepemimpinan Resonan, Konsep Diri, dan Kesadaran Berorganisasi terhadap Keterlibatan Kerja melalui Budaya Etnik pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Pangkalpinang

Nama Mahasiswa : Maulan Aklil

NIM : 01023621722004

Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen

Kekhususan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Promotor:

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.
NIP 19530707 197903 2 001

Co Promotor 1,

Dr. Agustina Hanafi., M.B.A.
NIP. 19570829 198403 2 003

Co Promotor 2,

Drs H. Bambang Bemby S. M.A., Ph.D.
NIP 19530616 198011 1 004

Ketua Program Studi
Doktor Ilmu Manajemen,

Prof. Dr. H. Sugiharto, M.E., M.Kom.
NIP. 19591023 198601 2 002

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya,

Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.
NIP 19670624 199402 1 002

Tanggal Lulus : 16 Agustus 2021

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Maulan akllil
tempat dan tanggal lahir : Pangkalpinang, 4 Maret 1976
program studi : Doktor Ilmu Manajemen
NIM : 01023621722004

menyatakan dengan sesunguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut, saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, Agustus 2021
Yang membuat pernyataan,



Maulan Akllil
NIM 01023621722004

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

nama : Maulan Aklil
NIM : 01023621722004
program studi : S3 Doktor Ilmu Manajemen
keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia

dengan ini menyatakan bahwa disertasi saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Resonan, Konsep Diri, dan Kesadaran Berorganisasi terhadap Keterlibatan Kerja melalui Budaya Etnik pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Pangkalpinang”, **bebas dari plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain.**

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Agustus 2021
Yang membuat pernyataan,


Maulan Aklil
NIM 01023621722004

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'ala karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan disertasi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Penelitian dalam disertasi ini berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Resonan, Konsep Diri, dan Kesadaran Berorganisasi terhadap Keterlibatan Kerja melalui Budaya Etnik pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Pangkalpinang** sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Kekhususan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, terdapat banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan disertasi ini. Oleh sebab itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan kritik, masukan, dan saran yang sifatnya membangun sehingga penulis dapat memperbaiki untuk penulisan-penulisan selanjutnya. Semoga karya ilmiah ini memberikan makna dan harapan serta berkontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Akhir kata, penulis mengucapkan semoga disertasi ini bermanfaat bagi para pembaca, khususnya bagi rekan mahasiswa/i dan peneliti.

Palembang, Agustus 2021



Maulan Aklil
NIM 01023621722004

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa disertasi ini dapat selesai berkat arahan, bantuan, dan dorongan dari banyak pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaff, M.Sc.E. selaku Rektor Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk menyelesaikan studi pada Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D. selaku Ketua Promotor yang telah memberikan arahan dan semangat kepada penulis dalam penelitian disertasi ini.
3. Ibu Dr. Agustina Hanafi, M.B.A. selaku Co Promotor 1 yang dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis.
4. Bapak Drs H. Bambang Bemby S., M.A., Ph.D. selaku Co Promotor 2 yang telah memberikan motivasi kuat, arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penelitian disertasi ini.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberi bimbingan serta dukungan kepada penulis dalam penyusunan disertasi ini.
6. Ibu Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.E., M.Komp. selaku Ketua Program Studi Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam penyusunan disertasi ini.
7. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah banyak memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan disertasi ini.
8. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, M.Si., Ibu Dr. Zunaidah, M.Si., Ibu Marlina Widiyanti Ph.D. selaku dosen pembahas yang telah memberikan masukan kepada penulis demi penyempurnaan disertasi ini.
9. Keluarga besar penulis, istriku Monica Haprinda, S.I.P., anakku Immoto Qonita Naflah Maulana, Mohammad Bek Zubair Maulana, Mohammad Djalinoe Maulana, Oku Maulidina Maulana, Pegeka Aretha Ghaniya Maulana, dan Muhammad Vanka Indonesia Maulana. Terima kasih atas doa dan kasih sayangnya, serta dorongan semangat.
10. Staf pengajar Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya atas ilmu yang diajarkan dan pencerahannya.
11. Staf administrasi, terkhusus Abror, S.E, staf perpustakaan, staf keuangan dan pegawai di Fakultas Ekonomi dan PS Doktor Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya,
12. Rekan-rekan seperjuangan pada Program Studi Doktor Ilmu Manajemen ini, Pak Joko Prasetyo, Pak Wadud, Pak Heri Setiawan, Pak Panca Tuah Tuha, Pak Rahmat Guntoro, Pak Eman Purbadini (alm), Ibu Evi Dian, Ibu Dina Rosi, Ibu Freclilia. Terima kasih atas doa dan saling menyemangati saat masa kuliah.
13. Para responden yang terhormat dari pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang. Terima kasih atas bantuan dan partisipasinya dalam memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner penelitian dan juga doa serta *support* untuk penulis menyelesaikan kuliah program doktor ini.

14. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah turut membantu dengan tulus ikhlas. Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhirnya penulis mohon kepada Allah Subhanahu wa ta'ala semoga disertasi ini bermanfaat bagi pengayaan khazanah pustaka dan pengambil kebijakan bagi para pemangku kepentingan di lembaga pemerintahan, lembaga pendidikan, dan juga para profesional praktisi. Semoga ilmu yang bermanfaat dan terus berbagi menjadi bekal penulis di akhir hayat.

Palembang, Agustus 2021

Maulan Aklil
NIM 01023621722004

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Resonan, Konsep Diri, dan Kesadaran Berorganisasi terhadap Keterlibatan Kerja melalui Budaya Etnik pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Pangkalpinang

Oleh:
Maulan Akhil

Penelitian ini mengusulkan sebuah konsep baru untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai negeri sipil (PNS) yakni dengan mengambil peran budaya etnik. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh kepemimpinan resonan, konsep diri, dan kesadaran berorganisasi secara langsung terhadap budaya etnik, maupun tidak langsung melalui mediasi budaya etnik terhadap keterlibatan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 3.149 PNS Kota Pangkalpinang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Indonesia. Sampel responden yang dipilih sebanyak 344 dengan menggunakan propotional random sampling. Alat analisis yang digunakan sebagai alat bantu dalam pengolahan data di dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling dengan program AMOS versi 22. Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya etnik berperan penting dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan resonan, konsep diri dan kesadaran berorganisasi terhadap keterlibatan kerja. Budaya etnik pada penelitian ini memiliki dua dimensi dan sebagai variabel intervening, dimensi nggangung menghasilkan kriteria sangat baik dan berpengaruh sedangkan dimensi dak kawa nyusah menghasilkan kriteria cukup dan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja penting dilakukan PNS karena keterlibatan kerja sebagai keadaan pikiran yang positif, pada pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Konsep budaya etnik nggangung dan dak kawa nyusah dalam penelitian ini belum pernah diteliti oleh peneliti lain.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, budaya etnik, kepemimpinan resonan, konsep diri, kesadaran berorganisasi.

ABSTRACT

The Effect of Resonant Leadership, Self-Concept, and Organizational Awareness on Work Engagement Through Ethnic Culture in Pangkalpinang City Government Civil Servants

**By:
Maulan Akhil**

This study proposes a new concept to increase the work engagement of civil servants (PNS) by taking the role of ethnic culture. This study also analyzes the influence of resonant leadership, self-concept, and organizational awareness directly on ethnic culture, or indirectly through the mediation of ethnic culture on work engagement. The population in this study were 3,149 civil servants in Pangkalpinang City, Bangka Belitung Islands Province, Indonesia. The sample of respondents selected was 344 by using proportional random sampling. The analytical tool used in data processing in this research is Structural Equation Modeling with AMOS version 22 program. The results showed that ethnic culture was important in mediating the relationship between resonant leadership, self-concept and organizational awareness on work engagement. Ethnic culture in this study has two dimensions and as an intervening variable, nggangung produces very good and influential criteria, while dak kawa nyusah produces sufficient criteria and does not affect work engagement. Work involvement is important for civil servants because work engagement is a positive state of mind at work which is characterized by enthusiasm, dedication, and absorption. The concept of nggangung and dak kawa nyusah ethnic culture in this study has never been studied by other researchers.

Keywords: work involvement, ethnic culture, resonant leadership, self-concept, organizational awareness.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
1.5 Orisinalitas Penelitian	17
BAB II. TELAAH PUSTAKA	18
2.1 Landasan Teori.....	18
2.1.1 Teori <i>Resource Based View</i>	18
2.1.2 Teori Birokrasi	19
2.1.3 Teori <i>Social Action</i>	21
2.1.4 Teori Kepemimpinan.....	23
2.1.5 Keterlibatan Kerja	26
2.1.6 Kepemimpinan Resonan	30
2.1.7 Konsep Diri	34
2.1.8 Budaya etnik.....	38
2.1.9 Kesadaran berorganisasi	42
2.1.10 Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Pangkalpinang	45
2.2 Penelitian Terdahulu	49
2.3 Kerangka Konseptual	63
2.4 Hipotesis.....	64
BAB III METODE PENELITIAN	76
3.1 Ruang lingkup penelitian	76
3.2 Rancangan Penelitian	76
3.3 Sumber Data.....	76
3.4 Teknik Pengumpulan Data	77
3.5 Populasi Dan Sampel	77
3.5.1 Populasi	77
3.5.2 Teknik penentuan sampel	78
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	80
3.7 Teknik Pengolahan Input Data	82

3.8 Tenik Analisis Data <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	83
3.8.1 Evaluasi Model.....	87
3.8.2 Uji Kesesuaian Model	89
3.8.3 Uji Hipotesis.....	93
3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	95
3.10 Hasil Kajian Rintis Kuesioner (<i>Pilot Study</i>)	100
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	108
4.1 Hasil Penelitian	108
4.1.1 Deskripsi Umum Responden.....	109
4.1.1.1 Jenis Kelamin dan Usia Responden	109
4.1.1.2 Tingkat Pendidikan terakhir dan Jenis Kelamin	110
4.1.1.3 Jabatan dan Pendidikan Responden	111
4.1.1.4 Jabatan dan Usia Responden	112
4.1.1.5 Jabatan Terakhir dan Masa Kerja Responden	113
4.1.2 Analisa Deskripsif Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian	114
4.1.2.1 Deskriptif Nilai Indeks Variabel Kepemimpinan Resonan..	116
4.1.2.2 Deskriptif Nilai Indeks Variabel Konsep Diri.....	120
4.1.2.3 Deskriptif Nilai Indeks Variabel Kesadaran Berorganisasi.	123
4.1.2.4 Deskriptif Nilai Indeks Variabel Budaya Etnik	126
4.1.2.5 Deskriptif Nilai Indeks Variabel Keterlibatan Kerja.....	128
4.1.3 Uji Konstruk	132
4.1.3.1. Analisa Faktor Konfirmatori	133
4.1.3.2 Uji Konfirmatori antar konsrtuk.....	144
4.1.4 Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	152
4.1.4.1 Modifikasi Model.....	154
4.1.4.2 Uji Kesesuaian Model (Goodness of Fit).....	163
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	170
4.1.5.1 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	172
4.2 Pembahasan.....	175
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Resonan Terhadap Budaya Etnik	175
4.2.2 Pengaruh Konsep Diri Terhadap Budaya Etnik	180
4.2.3. Pengaruh Kesadaran Berorganisasi Terhadap Budaya Etnik.	182
4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Resonan Terhadap Keterlibatan Kerja.	184
4.2.5. Pengaruh Konsep Diri Terhadap Keterlibatan Kerja.	187
4.2.6. Pengaruh Kesadaran Berorganisasi Terhadap Keterlibatan Kerja.	189
4.2.7 Pengaruh Budaya Etnik Terhadap Keterlibatan Kerja	190
4.2.8. Pengaruh Kepemimpinan Resonan Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Budaya Etnik	194
4.2.9. Pengaruh Konsep Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Budaya Etnik.....	198
4.2.10. Pengaruh Kesadaran Berorganisasi Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Budaya Etnik	199
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	201
5.1. Kesimpulan	201
5.2. Saran.....	202
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	203
DAFTAR PUSTAKA.....	204

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian E-Lapkin Tahun 2016-2019 Pegawai Negeri Sipil Kota Pangkalpinang.....	2
Tabel 1.2 Survei Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pemerintah Kota Pangkalpinang.....	4
Tabel 2.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019 Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 2.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019 Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 2.3 Penempatan PNS pada Dinas Instansi	47
Tabel 2.4 Peningkatan Mutu Pendidikan PNS di Kota Pangkalpinang periode Juli 2017 -- 15 Maret 2020.....	48
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu.....	49
Tabel 2.6 Hipotesis Penelitian	75
Tabel 3.1 Penyebaran Sampel pada Populasi	79
Tabel 3.2 Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>).....	85
Tabel 3.3 Indeks-Indeks <i>Goodness of Fit</i>	92
Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian	95
Tabel 3.5 Koefisien Reliabilitas	102
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Kepemimpinan Resonan.....	103
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Konsep Diri	104
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Kesadaran Berorganisasi	105
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Budaya etnik.....	105
Tabel 3.10 Hasil Up Validitas Kuesioner Penelitian Variabel Keterlibatan Kerja.	106
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	107
Tabel 4.1 Analisis Pengembalian Kuesioner	109
Tabel 4.2 Jenis Kelamin dan Usia Responden	110
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Responden	110
Tabel 4.4 Jabatan dan Tingkat Pendidikan Responden	112
Tabel 4.5 Jabatan dan Usia Responden	112
Tabel 4.6 Jabatan Terakhir dan Masa Kerja Responden	113
Tabel 4.7 Penilaian untuk Setiap Variabel	115
Tabel 4.8 Interpretasi Penilaian Skor	115
Tabel 4.9 Jawaban Responden pada Dimensi Penuh Kesadaran.....	116
Tabel 4.10 Jawaban Responden pada Dimensi Harapan.....	117
Tabel 4.11 Jawaban Responden pada Dimensi Kepedulian	118
Tabel 4.12 Jawaban Responden pada Dimensi Amanah	119
Tabel 4.13 Jawaban Responden pada Dimensi Konsep Diri Individu	120
Tabel 4.14 Jawaban Responden pada Dimensi Konsep Diri Relasional	121
Tabel 4.15 Jawaban Responden pada Dimensi Konsep Diri Kolektif	122
Tabel 4.16 Jawaban Responden pada Dimensi Koordinasi.....	123

Tabel 4.17 Jawaban Responden pada Dimensi Kepentingan Bersama	124
Tabel 4.18 Jawaban Responden pada Dimensi Nganggung.....	126
Tabel 4.19 Jawaban Responden pada Dimensi Dak Kawa Nyusah	127
Tabel 4.20 Jawaban Responden pada Dimensi Semangat.....	128
Tabel 4.21 Jawaban Responden pada Dimensi Dedikasi	129
Tabel 4.22 Jawaban Responden pada Dimensi Penyerapan.....	130
Tabel 4.23 Hasil Rekapitulasi Kriteria Penilaian Semua Variabel Penelitian.....	132
Tabel 4.24. <i>Regression Weights</i> Variabel kepemimpinan resonan.....	135
Tabel 4.25. <i>Regression Weights</i> Variabel konsep diri.....	138
Tabel 4.26. <i>Regression Weights</i> Variabel kesadaran berorganisasi.....	140
Tabel 4.27. <i>Regression Weights</i> Variabel budaya etnik.....	142
Tabel 4.28. <i>Regression Weights</i> Variabel Keterlibatan Kerja.....	144
Tabel 4.29. <i>Regression Weights</i> antar konstruk eksogen.....	147
Tabel 4.30. Standardized <i>Regression Weights</i> antar konstruk eksogen.....	148
Tabel 4.31. <i>Regression Weights</i> antar konstruk endogen.....	151
Tabel 4.32. Standardized <i>Regression Weights</i> antar konstruk endogen.....	151
Tabel 4.33 Uji Kecocokan Model Awal (<i>Goodness of Fit Measueer</i>).....	153
Tabel 4.34. Hasil Uji Kesesuaian Model final (<i>Goodness of Fit</i>)	158
Tabel 4.35. Standardized <i>Regression Weights</i> Model Final.....	158
Tabel 4.36 Kuadrat Nilai Total <i>Standard Loading</i> Variabel Penelitian	160
Tabel 4.37 Total Nilai Standard Loading Kuadrat Variabel Penelitian	161
Tabel 4.38 Total <i>Measurement Error</i> Vanabel Penelitian	161
Tabel 4.39 Hasil <i>Construct Reliability</i> dan <i>Vartance Extracted</i> Variabel Penelitian	162
Tabel 4.40 Koefisien Reabilitas	163
Tabel 4.41 Hasil Uji Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fir</i>)	163
Tabel 4.42. <i>Squared Multiple Corellation (R²)</i>	167
Tabel 4.43 Standardized <i>Regression Weight</i>	168
Tabel 4.44 <i>Regression Weights</i> untuk Model Final.....	170
Tabel 4.45 Standardized Direct Effects	172
Tabel 4.46 Standardized Indirect Effects	173
Tabel 4.47 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Penelitian.	174
Tabel 4.48 Pengukuran Variabel Budaya Etnik dengan Dimensi <i>Dak Kawa Nyusah</i>	179
Tabel 4.42 Deskripsi Responden untuk Dimensi <i>Nganggung</i>	198

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	63
Gambar 3.1 Path Diagram	84
Gambar 3.2 Model Penelitian empiris	94
Gambar 3.3 State of the Art dalam Ranah Ontologis, Epistemologis, dan Aksiologis.....	99
Gambar 4.1 Pengujian CFA Variabel kepemimpinan resonan.....	133
Gambar 4.2 Pengujian CFA variabel kepemimpinan resonan perbaikan.....	134
Gambar 4.3 Pengujian CFA variabel konsep diri.....	136
Gambar 4.4 Pengujian CFA variabel konsep diri perbaikan.....	136
Gambar 4.5 Pengujian CFA variabel kesadaran berorganisasi.....	138
Gambar 4.6 Pengujian CFA variabel kesadaran berorganisasi perbaikan.....	139
Gambar 4.7 Pengujian CFA variabel budaya etnik.....	140
Gambar 4.8 Pengujian CFA variabel budaya etnik perbaikan.....	141
Gambar 4.9 Pengujian CFA variabel keterlibatan kerja.....	142
Gambar 4.10 Pengujian CFA variabel keterlibatan kerja perbaikan.....	143
Gambar 4.11 Pengujian CFA antar konstruk eksogen.....	145
Gambar 4.12 Pengujian CFA antar konstruk eksogen perbaikan	146
Gambar 4.13. Pengujian CFA antar konstruk endogen.....	149
Gambar 4.14. Pengujian CFA antar konstruk endogen perbaikan.....	150
Gambar 4.15. Analisis Full Model SEM.....	152
Gambar 4.16. Full Model SEM setelah perbaikan (<i>final</i>).....	157

DAFTAR GRAFIK

Halaman

- Grafik 4.1. Rekapitulasi Tanggapan Responden semua Dimensi penelitian.....131
Grafik 4.2. Rekapitulasi Tanggapan Responden semua Variabel penelitian..... 131

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
Lampiran 2. Data Jawaban Responden
Lampiran 3. Data Modifikasi Model
Lampiran 4. Data Model Fit
Lampiran 5. Tradisi Nggangung
Lampiran 6. Foto Pengambilan Data
Lampiran 7. Pemeriksaan Turnitin dari Perpustakaan
Lampiran 8. Lembar Persetujuan Publikasi Jurnal Terindeks Scopus
Lampiran 9. Publikasi Karya Ilmiah Pada Jurnal Terindeks Scopus

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Pangkalpinang merupakan ibukota Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berdiri pada tahun 2000 yang sebelumnya merupakan bagian dari Provinsi Sumatera Selatan. Luas Kota Pangkalpinang adalah 118,41 km². Kota Pangkalpinang terbagi dalam 7 kecamatan dan memiliki 42 kelurahan.

Jumlah penduduk Kota Pangkalpinang berdasarkan data BPS (*Kota Pangkalpinang dalam Angka 2020*) sebanyak 215.379 jiwa dengan kepadatan 1.819 jiwa/km². Dari jumlah tersebut yang berprofesi sebagai pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 3.149 orang atau sebanyak 1.46% (BPS, *Kota Pangkalpinang dalam Angka 2020*).

Program kota beribu senyuman pada Desember 2018 merupakan ikon baru Kota Pangkalpinang. Pemerintah Kota Pangkalpinang dengan visi mewujudkan Kota Pangkalpinang sebagai kota SENYUM (Sejahtera, Nyaman, Unggul, Makmur). Misi Kota Pangkalpinang yakni (1) meningkatkan pemanfaatan potensi ekonomi dan penanggulangan kemiskinan; (2) meningkatkan kualitas keamanan ketertiban, perlindungan masyarakat, dan peningkatan kesiapsiagaan dalam menghadapi bencana; (3) meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, menuju tercapainya *good governance*; (4) meningkatkan kualitas pembangunan sumber daya manusia yang berkeadilan; (5) meningkatkan kualitas infrasruktur dan pengelolaan lingkungan hidup.

Pembangunan oleh Pemerintah Kota Pangkalpinang hingga saat ini semakin giat dilakukan antara lain taman kota yang tersebar merata dan melengkapi fasilitas publik seperti puskesmas, sekolah, jalan dan jembatan. Penghargaan pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi telah diraih pemerintah Kota Pangkalpinang diantaranya; Kota layak anak tingkat pratama tahun 2019, *Innovative Goverment Award* (IGA) 2020 dari kementerian dalam negeri, pin emas 2020 dari Kapolri atas prestasi mendukung pelaksanaan kegiatan operasional Polda, Kota Peduli Hak Azazi Manusia (HAM) 2020, Manggala Karya Kencana 2021 dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) 2020 dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Badan Kepegawaian Negara (BKN) Awards 2021 sebagai Pemerintah Kota Tipe C terbaik perencanaan kebutuhan, pelayanan pengadaan, kepangkatan dan pensiun.

Laporan kinerja secara elektronik atau E-Lapkin PNS Kota Pangkalpinang merupakan penilaian prestasi kerja PNS sesuai Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/2810/M.PAN-RB/08/2016, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 Penilaian E-Lapkin Tahun 2016–2019 Pegawai Negeri Sipil Kota Pangkalpinang

Kriteria	Tahun Penilaian E-Lapkin			
	2016	2017	2018	2019
Jumlah Pegawai	3.727	3.168	3.005	3.149
Sangat baik	74	68	78	114
Baik	3.653	3.100	2.926	3.033
Cukup	-	-	1	-
Kurang	-	-	-	-
Buruk	-	-	-	-

Sumber: BPS, *Kota Pangkalpinang dalam Angka 2020*

Berdasarkan Tabel 1.1, kriteria pegawai sangat baik berjumlah 114 orang atau hanya 3% dari seluruh PNS di tahun 2019, sedangkan kriteria baik berjumlah 3.033 orang atau 97%. Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil predikat sangat baik penilaian kinerja PNS seharusnya mencapai 20%, Oleh karena itu, Pemerintah Kota Pangkalpinang berusaha meningkatkan SDM PNS Kota Pangkalpinang hingga tercapainya nilai kinerja dengan kriteria sangat baik sebesar 20%.

Penulis melakukan survei penilaian pelayanan publik Pemerintah Kota Pangkalpinang. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner terbuka dan tertutup. Jumlah responden sebanyak 664 yang terdiri atas perangkat RT dan RW di tujuh kecamatan di Kota Pangkalpinang. Survei berlangsung pada tanggal 10 -- 17 Desember 2020. Survei ini juga melihat tingkat penilaian persepsi masyarakat terhadap sembilan bidang pelayanan. Sembilan bidang pelayanan tersebut adalah (1) ketersediaan lapangan kerja baru; (2) pengentasan kemiskinan; (3) pelayanan kesehatan di puskesmas atau rumah sakit umum daerah; (4) komitmen menekan angka korupsi di pemerintahan dan sektor perizinan; (5) pengendalian harga kebutuhan pokok; (6) pemberian bantuan pendidikan; (7) pembangunan infrastruktur dan pengelolaan sektor pariwisata; (8) kepedulian dan dukungan terhadap sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM); serta (9) kebersihan dan pengelolaan sampah. Dari sembilan bidang utama masih terlihat persepsi masyarakat yang tidak puas. Hasil survei dapat di lihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2 Survei Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pemerintah Kota Pangkalpinang

No	Bidang Pelayanan	Persepsi masyarakat (%)			
		Puas	Kurang puas	Tidak puas	Tidak jawab/tidak tahu
1	Kinerja Pemerintah Kota Pangkalpinang pada pelayanan publik secara umum	88,5	5,6	0,8	5,1
2	Ketersediaan lapangan kerja baru	66,1	18,4	3,0	12,5
3	Pengentasan kemiskinan	76,9	13,7	2,2	7,2
4	Pelayanan kesehatan di puskesmas atau rumah sakit umum daerah	76,3	15,7	2,1	5,9
5	Menekan angka korupsi dan sektor perizinan	69,1	15,7	4,1	11,1
6	Pengendalian harga kebutuhan pokok	66,4	21,2	4,6	7,8
7	Kepedulian pada sektor pendidikan anak usia dini dan sekolah dasar	84,3	8,6	1,2	5,9
8	Pembangunan infrastruktur dan pengeloaan taman kota	86,1	7,1	0,9	5,9
9	Kepedulian dan dukungan terhadap sektor usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM)	84,9	8,9	1,2	5,0
10	Kebersihan dan pengelolaan sampah	85,5	7,7	0,9	5,9

Sumber: Data primer diolah oleh penulis (2020/2021)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa secara umum puas terhadap kinerja Pemerintah Kota Pangkalpinang sebesar 88,5%, kurang puas 5,6%, tidak puas 0,8% dan tidak menjawab/tidak tahu sebanyak 5,2%. Kondisi persepsi masyarakat yang tidak puas berdasarkan survei tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Pangkalpinang harus meningkatkan SDM PNS-nya.

Pemerintah Kota Pangkalpinang terus berbenah dan membangun, berbagai prestasi dan penghargaan yang diraih pemerintah Kota Pangkalpinang hampir tiga tahun terakhir. Kondisi ini ternyata belum maksimal pada pencapaian E-Lapkin PNS-nya serta masih adanya pelayanan kurang puas yang dirasakan masyarakat Kota Pangkalpinang.

PNS berkinerja sangat baik menjadi prioritas pencapaian E-Lapkin PNS pada tahun mendatang, Karena itu Pemerintah Kota Pangkalpinang terus menerus meningkatkan kinerja SDM PNS-nya.

Keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan tingginya keterlibatan kerja pegawai maka kinerja akan meningkat (Khan *et al*, 2011). Keterlibatan kerja mengukur tingkat sejauh mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan memiliki anggapan penting bahwa kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri (Robbins, 2001). Keterlibatan kerja diartikan sebagai sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan pekerjaan, berpartisipasi aktif dalam kerjanya, dan menganggap kinerja sebagai sebuah harga diri. Keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri (Robbins & Coulter, 2012). Keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya (Robbin & Judge, 2015).

Peningkatan kinerja pegawai negeri sipil Kota Pangkalpinang menjadi salah satu program utama dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi perencana dan pelaku aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan *resource based view theory*, sumber daya manusia dalam organisasi dipandang sebagai aset, bukan hanya modal saja. PNS sebagai SDM dalam organisasi pemerintahan menjadi sangat penting dalam menentukan keberhasilan

dan pelayanan kepada masyarakat. Wali kota yang merupakan kepala pemerintahan pada struktur organisasi pemerintah kota merupakan contoh dan *role model* dari kepemimpinan pada tugas yang diamanatkan.

Pengembangan SDM menjadi sangat penting dan perlu direncanakan dengan baik, tepat sasaran, dan berkelanjutan dalam rangka peningkatan kapabilitas dan profesionalisme antar organisasi (Mathis, *et al*, 2007). Faktor manusia dianggap sebagai faktor yang signifikan dan penting dalam setiap organisasi produktif pada semua bidang, seperti komersial, pendidikan, atau organisasi pemerintah (Hallberg & Schaufeli, 2006).

Organisasi pemerintahan merupakan bentuk dari birokrasi. Birokrasi berdasarkan *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) (1989) adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan; cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban, serta menurut tata aturan (adat dan sebagainya) yang banyak liku-likunya dan sebagainya.

Selama ini birokrasi administrasi sangat terkait, dipengaruhi, dan didominasi oleh politik dalam kadar political authority. Kondisi ini menjadikan birokrasi adminnistrasi terorientasi dan terfokus serta memiliki ketergantungan kepada yang memiliki otoritas kepada pimpinan bahkan sering kepada golongan atau kelompok tertentu (Yuniningsih, 2019). Fasilitas, keuntungan, dan kepentingan tidak tergulir kepada rakyat dan masyarakat, tetapi sering terakumulasi hanya pada tingkat-tingkat atau golongan, kelompok tertentu saja. Kepentingan, kebutuhan, dan keinginan rakyat serta masyarakat menjadi terabaikan. Di sinilah

sering muncul sinisme pada birokrasi yang disebutnya sebagai *bureaucratic capitalism* (Utomo, 2006).

Teori birokrasi oleh Max Weber (1947) menyatakan bahwa birokrasi merupakan unsur yang paling penting untuk menciptakan pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi. Tipe ideal birokrasi menurut Weber adalah birokrasi yang konstruksi abstrak membantu dalam kehidupan sosial dan dipergunakan untuk menjawab suatu permasalahan pada kondisi, waktu, dan tempat tertentu. Max Weber memandang bahwa fenomena birokrasi dapat dilihat dalam konteks teori *social action*. Menurut Max Weber, aktivitas manusia pada dasarnya digerakkan oleh maksud tertentu. Jika kita ingin mengetahui dan memahami suatu aktivitas, kita harus mengerti maksud dan motivasi yang ada di belakang aktivitas tersebut. Dengan demikian, aktivitas pegawai fokus pada keterlibatan kerja maka harus mengerti maksud dan motivasi keterlibatan kerja itu sendiri.

Perilaku manusia dalam organisasi pemerintah (birokrasi), menurut Suradinata (1996), berintikan pada fungsi-fungsi manajemen pemerintahan yang bergerak secara dinamis dan menjadikan manusia berperilaku dalam struktur manajemen yang dibatasi oleh aturan-aturan yang harus ditaati. Kinerja aparatur sipil negara terhadap masyarakat menjadi suatu isu yang semakin strategis karena perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan masyarakat, terutama dalam memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Pengabdian kepada negara serta pelayanan kepada masyarakat serta menjunjung tinggi etika yang luhur merupakan salah satu nilai dasar aparatur sipil negara.

Keterlibatan kerja akan memberikan pengaruh positif jika suatu organisasi dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat diikuti bawahannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi pola tingkah laku dan pola kerja karyawannya (Hodgetts, 1996). Kepemimpinan sangat penting dan krusial pada organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan (Igalla, Edelenbos & Meerkerk, 2020). Kepemimpinan akan membawa organisasi menjadi mapan dan modern. Kepemimpinan adalah perubahan, sedangkan perubahan itu keniscayaan. Perubahan pasti terjadi serta menerjang entitas apa pun di level mana pun (Lewin, 1950). Oleh karena itu, setiap kepemimpinan mutlak haruslah sosok yang visioner, mampu menatap perubahan, menata dan mengelolanya secara bijak agar perubahan yang terjadi justru menguntungkan entitas yang ia pimpin, bukan malah menggilasnya.

Penelitian terbaru mengenai kepemimpinan dan organisasi, Dirani *et al*, (2020) yang mengatakan bahwa *leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic*. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepemimpinan harus merespons perubahan dengan menyesuaikan kompetensi mereka dengan segera memahami situasi dan meresponsnya dengan mengandalkan naluri dan profesional. Organisasi akan berkembang di bawah seorang pemimpin yang: (1) memberikan peran dan tujuan yang kuat; (2) berbagi kepemimpinan; (3) berkomunikasi; (4) memastikan akses karyawan ke teknologi; (5) mengutamakan stabilitas emosional karyawan; (6) menjaga kesehatan keuangan organisasi; dan (7) meningkatkan ketahanan organisasi.

Penelitian lainnya yang mengamati gaya kepemimpinan adalah Tiwari & Lenka (2015). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa *role of resonant leaders in engaging employees of firms facing economic crisis*. Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan resonan dan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan yang mampu menggerakkan nada emosi positif orang yang dipimpinnya yang terlihat ketika seorang pemimpin mampu membuat getaran yang selaras secara emosional dan berada pada gelombang yang sama di dalam perasaan yang sama dan mampu meningkatkan keterlibatan kerja bawahannya.

Kajian tentang kepemimpinan resonan masih sedikit dijumpai dari literatur yang ada. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan resonan yang dicetuskan oleh Boyatzis & McKee (2005), kepemimpinan resonan adalah pemimpin yang telah mampu mengembangkan kemampuan kecerdasan emosionalnya, kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, dan manajemen hubungan. Kepemimpinan resonan memengaruhi diri dan berhubungan dengan orang lain melalui kesadaran, harapan, dan kedulian. Pemimpin resonan bergerak atas dasar kesadaran mental, tidak hanya keinginan atau dorongan hati saja (Boyatzis, Boyatzis, & McKee, 2005). Seorang pemimpin yang dapat menggetarkan bawahannya dituntut juga peka akan budaya di lingkungan tempat dia bekerja (Boyatzis & McKee, 2005).

Salah satu kekuatan pendorong utama dalam perilaku manusia dan konsistensi diri dalam memberikan kontribusi gagasan dalam organisasi adalah konsep diri (Lecky 1945:27). Konsep diri pada setiap orang yang memiliki kecenderungan menuju aktualisasi diri dan pengembangan selama ini

diperbolehkan serta didorong oleh lingkungan yang mendukung (Purkey & Schmidt 1987). Konsep diri mendorong kekuatan diri yang lebih besar, pemahaman diri dan keseluruhan efektivitas dalam lingkungan budaya yang kompleks tempat karyawan bekerja. Konsep diri selanjutnya mendorong kemandirian dan keterlibatan kerja (Herman & Zaccaro 2014).

Berko (2010) menyatakan konsep diri menjadi panduan manusia dalam menentukan setiap langkah dan pilihan. Pada saat seseorang sudah memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang kuat, di dalam setiap pengambilan keputusan langkah hidupnya tidak akan ragu-ragu atau bimbang karena mereka sudah memikirkan langkah yang akan diambil dan kemungkinan-kemungkinan resiko yang akan terjadi. Konsep diri yang positif pada seseorang dengan pelatihan, akan memberikan kontribusi tingkat keterlibatan kerja terhadap institusi. Hal ini akan secara signifikan menguntungkan dirinya sendiri dan institusi tempat mereka bekerja (Simões, 2001).

Pegawai negeri sipil yang bekerja pada lingkungan pemerintahan merupakan organisasi kompleks. Organisasi kompleks adalah suatu system yang mempunyai struktur dan perencanaan yang dilakukan dengan penuh kesadaran, di dalamnya orang-orang bekerja dan berhubungan satu sama lain dengan suatu cara yang terkoordinasi, kooperatif, dan dorongan-dorongan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Beach, 1980; Champoux, 2003). Kesadaran orang-orang di dalam organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan roda organisasi. Clarke (2010) kesadaran berorganisasi terkait dengan pengembangan kompetensi sosial dengan interaksi sosial di tempat kerja. Kemampuan bergaul

dengan orang berbeda, menghargai dan memanfaatkan secara bersama perbedaan tersebut akan memberikan kebaikan bagi lembaga (Goyal & Akhilesh, 2007).

Kesadaran berorganisasi diperlukan dalam membangun SDM yang tangguh. Kesadaran merujuk pada kemampuan membangun dan mempertahankan hubungan yang hangat dan bersahabat atau jaringan hubungan dengan orang yang mungkin suatu hari akan berguna dalam mencapai sasaran hubungan kerja. Kesadaran berorganisasi dijelaskan dengan kemampuan berkoordinasi antar-unit, kemampuan berkoordinasi dengan rekan, kemampuan mentaati aturan-aturan yang ada, kemampuan memberi dukungan rekan, dan kemampuan melayani kehidupan kerja (Haines III *et al*, 2011). Boyatzis (2009) menyatakan bahwa kesadaran berorganisasi merupakan kewaspadaan karyawan terhadap situasi sosial yang dialami oleh diri sendiri dan orang lain sehingga karyawan dapat menjadi tahu dan menyadari hal-hal yang terjadi di sekelilingnya, seperti mengenai apa yang orang lain lakukan, siapa saja yang berada di sekitar, dan keadaan apa yang sedang terjadi.

Pegawai umumnya cenderung mempersepsikan budaya dan etika positif kepemimpinan sebagai sumber daya organisasi (Mitonga, Monga & Cilliers, 2015). Budaya berkaitan dengan etnik suatu daerah sehingga akan lebih spesifik. Etnik adalah sekelompok masyarakat yang mempunyai seperangkat kebudayaan sebagai identitas dalam bentuk berbagai simbol-simbol dan menunjukkan batas-batas sosial etniknya dengan etnik lainnya dalam interaksi (Barth 1998). Budaya etnik merupakan seperangkat nilai budaya yang diterapkan sewaktu bekerja berdasarkan kekhasan yang berasal dari nilai budaya etnik tertentu. Lam & MacGregor (2018)

mengatakan bahwa budaya etnik terbentuk dari persepsi, nilai, dan kepercayaan yang dimiliki bersama oleh orang-orang selama periode waktu yang lama.

Budaya etnik yang terus sampai saat ini dilestarikan masyarakat Bangka adalah tradisi *nganggung*, yakni sebuah tradisi yang memiliki kemiripan dengan ritual sedekah/kenduren (Jawa), tetapi memiliki sisi-sisi yang unik, mulai dari tempat sajian, cara mengemas, cara menghantar dulang, hingga posisi menyantap hidangan (Waluyo 2012; 2015; Syari 2017; Khaidar 2017; Ratna 2019). Tradisi *nganggung* berupa tudung saji sebagai simbol pelestarian tanaman adat berupa pandan hutan sekaligus bermakna pelestarian nilai-nilai luhur para leluhur. (Waluyo 2015; Ratna 2019). Dalam kaitan dengan logika dan struktur simbolis dari tradisi *nganggung* ini boleh jadi tidak disadari oleh masyarakat setempat, bahkan mereka sama sekali tidak mengetahui makna simbolik di balik tradisi ini.

Dak kawa nyusah adalah salah satu budaya etnik yang masih diperdebatkan makna/simbolnya. Perbedaan antara makna positif dan negatif sampai saat ini masih terjadi. Makna positif yang berarti tidak mau ikut pekerjaan yang tidak berguna dan tidak bermanfaat (Kurniati, 2019; Ratna, 2019; Syari, 2017). Sementara yang bermakna negatif yang berarti tidak mau bekerja bekerja keras, hanya mau menerima apa adanya (Amiu, 2011). Budaya kerja di lingkungan spesifik di suatu wilayah yang dipengaruhi oleh adat istiadat yang berpengaruh baik terhadap perilaku individu tidak dapat diabaikan, bahkan bila ini diperkuat justru akan meningkatkan keterlibatan kerja (Deal & Kennedy, 1983).

Budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya, sebaliknya pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya. Kepemimpinan suatu organisasi itu sama

dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Kepemimpinan dan budaya organisasi itu bagaikan dua sisi mata uang yang sama (Schein 1991). Budaya nasional memiliki dampak yang lebih kuat pada karyawan daripada budaya organisasi. Namun, tidak dapat dimungkiri bahwa pendidikan, indoktrinasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kriteria penilaian kinerja, sistem penghargaan, dan berbagai elemen organisasi lainnya berdampak pada persepsi dan keyakinan karyawan (Adler, 1997). Peran pemimpin dapat mendukung bawahannya dengan meningkatkan motivasi dan sering melakukan keterlibatan kerja dengan pegawai. Pemimpin dituntut fleksibel pada pegawainya yang tidak siap dan perlu menyesuaikan diri dengan situasi baru (Mani & Mishra 2020).

Dalam meningkatkan keterlibatan kerja, budaya dan adat isitiadat masyarakat turut mempengaruhi. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku pegawai (Robbins, 2003). Budaya juga akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi (Greenberg & Baron, 2016). Budaya birokrasi yang berkembang di suatu daerah tertentu tidak dapat dilepaskan dari budaya serta lingkungan sosial yang melingkapinya. Lingkungan sosial masyarakat memiliki sistem norma, sistem nilai, sistem kepercayaan, adat kebiasaan, bahkan pandangan hidup yang telah dipahami oleh anggota masyarakatnya sebagai sesuatu yang baik dan benar. Sistem nilai dan norma tersebut diakui sebagai panutan atau acuan dalam bersikap dan bertingkah laku bagi warga masyarakatnya. Oleh karena itu, budaya masyarakat dan budaya

birokrasi merupakan dua hal yang selalu mewarnai kehidupan anggotanya, hanya penerapannya yang berbeda (Yuniningsih, 2019).

Dengan mengadopsi *goal setting theory* (teori penetapan tujuan) dimana keterlibatan kerja merupakan irisan penting dalam pencapaian kinerja, teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan memengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* Locke, (1960:58) yang mengatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak (Locke & Latham 2002). *Goal setting theory* mengambarkan model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg, Luft & Shields 2006).

Latar belakang, fenomena dan relevansi kajian teori serta penelitian empiris menunjukkan bahwa ada benang merah dan irisan kajian. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan resonan, konsep diri, dan kesadaran berorganisasi terhadap keterlibatan kerja, budaya etnik sebagai salah satu variabel mediasi untuk memperkuat keterlibatan kerja pada pegawai negeri sipil Kota Pangkalpinang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan resonan, konsep diri, dan kesadaran berorganisasi terhadap keterlibatan kerja pada pegawai negeri sipil Kota Pangkalpinang?
2. Bagaimana pengaruh tidak langsung kepemimpinan resonan, konsep diri dan kesadaran berorganisasi terhadap keterlibatan kerja pada pegawai negeri sipil Kota Pangkalpinang melalui variabel budaya etnik ?
3. Bagaimana pengaruh budaya etnik terhadap keterlibatan kerja pada pegawai negeri sipil Kota Pangkalpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan resonan, konsep diri, dan kesadaran berorganisasi terhadap keterlibatan kerja pada pegawai negeri sipil Kota Pangkalpinang.
2. Membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan resonan, konsep diri dan kesadaran berorganisasi terhadap keterlibatan kerja pada pegawai negeri sipil Kota Pangkalpinang melalui variabel budaya etnik.
3. Membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh budaya etnik terhadap keterlibatan kerja pegawai negeri sipil Kota Pangkalpinang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri atas manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan *resource based view theory*, dimana sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan yakni pegawai negeri sipil merupakan aset.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kajian keterlibatan kerja pegawai negeri sipil dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja dan organisasi.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan informasi bagi pejabat pemerintah dalam pengambil keputusan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja berdampak pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi perumusan kebijakan-kebijakan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya pegawai negeri sipil sehingga visi dan misi pemerintah kota dapat terwujud.

1.5 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Orisinalitas dalam penelitian ini meliputi dua hal, yaitu orisinalitas pada pengembangan model teoretikal dan orisinalitas pada objek penelitian.

1. Pengembangan model teoretikal

- a. Menambahkan satu indikator terbaru yakni amanah pada variabel kepemimpinan resonan. Pada penelitian sebelumnya belum ditemukan.
- b. Memasukan kebaruan variabel mediasi/*intervening* yakni budaya etnik.

Variabel ini belum ditemukan pada penelitian sebelumnya. Variabel budaya etnik ini terdiri atas dimensi *nganggung* dan *dak kawa nyusah*. Orisinil penelitian ini terdiri atas tiga variabel independen (eksogen) yakni kepemimpinan resonan, konsep diri, dan kesadaran berorganisasi. Variabel dependen (endogen) terdiri atas dua yakni budaya etnik dan keterlibatan kerja. Model penelitian ini sebelumnya belum pernah dilakukan oleh peneliti lain.

2. Orisinalitas pada objek penelitian.

Objek lokus penelitian ini dilakukan pada pegawai negeri sipil Kota Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, N.J. (1997), International Dimension of Organizational Behavior. Southwestern, Cincinnati
- Adler, P. S., & Borys, B. (1996). Two types of bureaucracy: Enabling and coercive. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 61–89.
- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement. *Management Decision*.
- Akanji, B., Ajonbadi, H., & Mojeed-sanni, B. (2018). Impact of leadership styles on employee engagement and conflict management practices in Nigerian universities Research question. *Educational Research*. 28(4), 830–848.
- Ali, R., & Kashif, M. (2020). The Role of Resonant Leadership, Workplace Friendship and Serving Culture in predicting Organizational Commitment: the Mediating Role of Compassion at Work. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22(4), 799-819.
- Allen, K., & Spitzer, W. (Eds.). (2015). Social Work Practice in Health Care: Advanced Approaches and Emerging Trends. Thousand Oaks, CA: Sage
- Alok, K., & Israel, D. (2012). Authentic leadership & work engagement. *Indian Journal of Industrial Relations*, 498-510.
- Amit, R., Schoemaker, P., 1993. Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal* 15, 5–9
- Amiu, (2011) <http://bookofamiu.blogspot.com/2011/09/dibalik-budaya-dak-kawanyusah-bangka.html>
- Arbuckle, J. L. (2011). IBM SPSS Amos 20 user's guide. *Amos Development Corporation, SPSS Inc.*
- Arens, A., Yeung, A., Craven, R., & Hasselhorn, M. (2011). The twofold multidimensional academic self-concept: Domain specificity and separation between competence and affect components. *Journal of Educational Psychology*, 103, 970–981. <http://dx.doi.org/10.1037/a0025047>
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275-284.

- Armenakis, A.A., Harris, S.G. and Mossholder, K.W. (1993), “Creating readiness for organizational change”, *Human Relations*, Vol. 46 No. 6, pp. 681-703.
- Arokiasamy, A., & Tat, H. (2020). Exploring the influence of transformational leadership on work engagement and workplace spirituality of academic employees in the private higher education institutions in Malaysia. *Management Science Letters*, 10(4), 855-864.
- Aurik Gustomo, dkk. 2011. Pengaruh Nilai-Nilai Personal dalam Perspektif Dimensi Multikultural terhadap Kinerja Tim dengan Kepemimpinan Kolaboratif sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Manajemen Teknologi*. Volume 10 Number 1 2011.
- Bader, A. K., C. Reade, F. J. Froese. 2019. “Terrorism and Expatriate Withdrawal Cognitions: The Differential Role of Perceived Work and Non-work Constraints.” *The International Journal of Human Resource Management* 30 (11): 1769–1793. doi:10.1080/09585192.2016.1233448
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Baltaci, A., & Balcı, A. (2017). Complexity leadership: A theoretical perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 30-58.
- Bao, Y., Li, C., & Zhao, H. (2018). Servant leadership and engagement: a dual mediation model. *Journal of Managerial Psychology*.
- Barney, J.B., 1986. Types of competition and the theory of strategy: toward an integrative framework. *Academy of Management Review* 11, 791–800.
- Barth, F. (1998). *Ethnic groups and boundaries: The social organization of culture difference*. Waveland Press.
- Bass, B.M. (1985), *Leadership and Performance beyond Expectations*, Free Press, New York, NY.
- Bawafaa E, Wong CA, Laschinger H (2015). The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses. *Journal of Research in Nursing*. 2015;20(7):610-22.
- Beach, Dale S. (1980). “Personal- The Management of People at Work, New York: MacMillan Publishing Company, pp. 244

- Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2015). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*, 127, 1–20. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-015-2625-1>
- Beekun, Rafik Issa. 2006. "*Leadersip:An Islamic Perspective*" (Online article)
- Berko, Roy, et. all, ICOMM: Interpersonal Concepts and Competencies, UK: Rowman & Littlefield Publishers, INC, 2010.
- Birnberg, J. G., Luft, J., & Shields, M. D. (2006). Psychology Theory in Management Accounting Research. *Handbooks of Management Accounting Research*, 1, 113-135.
- Birnholtz, J., Bi, N., & Fussell, S. (2012). Do you see that I see? Effects of perceived visibility on awareness checking behavior. In *The proceedings of the conference on human factors in computing systems* (pp. 1765–1774). New York, NY: ACM
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770.
- Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2005). Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others through Mindfulness, Hope, and Compassion. Boston: Harvard Business School Press.
- 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.
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this "We"? Levels of collective identity and self representations. *Journal of personality and social psychology*, 71(1), 83.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Recent advances in research on the ecology of human development. *Development as action in context*, 287-309.
- Brown, J. A. (2006). The Last Days of al-Ghazzali and the Tripartite Division of the Sufi World. *The Muslim World*, 96, 89-113.
- Brymer, E., Gray, T., & andCathryn Carpenter, W. C. (2011). Ecological leadership: A new perspective on leadership. In *Spirituality, Leadership and Management, Seventh National Conference Proceedings: Leadership for the Emerging World* (p. 84). Lulu. com.

- Bui, H. T., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of Managerial Psychology*.
- Burns, J. M. (1995). The crisis of leadership. *The leader's companion: Insights on leadership through the ages*, 8-10.
- Carmichael, J. L., Collins, C., Emsell, P., & Haydon, J. (2011). *Leadership and management development*. Oxford University Press.
- Carter, D., & Baghurst, T. (2014). The influence of servant leadership on restaurant employee engagement. *Journal of Business Ethics*, 124(3), 453-464.
- Capra, F. (1996). *The web of life: A new synthesis of mind and matter*. HarperCollins.
- Champoux, J.E. 2003. Organizational Behavior : Essential Tenets. Ohio : Thomson Learning
- Chawla, S., & Lenka, U. (2017). Leadership for a VUCA Landscape: Transforming Indian Higher Educational Institutes into Learning Organizations for Success.
- Ching-Sheue FU. 2015. The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital. *The TurkishOnline Journal of Educational Technology*. Vol. 14. No. 3. P: 146
- Choi, M. and Ruona, W.E.A. (2011), "Individual readiness for organizational change and its implications for human resource and organization development", *Human Resource Development Review*, Vol. 10 No. 1, pp. 46-73.
- Christian MS, Garza AS and Slaughter JE (2011) Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology* 64(1): 89–136.
- Chugtai, A. A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169-183.
- Clarke, N. (2010). Developing emotional intelligence abilities through team-based learning. *Human Resource Development Quarterly*, 21(2), 119-138.

- Clegg, C. and Walsh, S. (2004), “Change management: time for a change”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 13 No. 2, pp. 217-223
- Colquitt, Jason A, Jeffery A Lepine, Michael J Wesson. Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in The Workplace. McGraw – Hill / Irwin, 2009.
- Colarelli, S. M. (1998). Psychological interventions in organizations: An evolutionary perspective. *American Psychologist*, 53(9), 1044.
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. (1998). Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi (terjemahan oleh Widodo). Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Cooper, K. M., Krieg, A., & Brownell, S. E. (2018). Who perceives they are smarter? Exploring the influence of student characteristics on student academic self-concept in physiology. *Advances in physiology education*.
- Crain, D. (2009). Only the Right People are Strategic Assets of the Firm. *Strategy and Leadership*, Volume: 39, Issue: 6, pp: 33-38.
- Cramton, C. (2001). The mutual knowledge problem and its consequences for dispersed collaboration. *Organization Science*, 12(3), 346–371.
- Cross Jr, W. E., Seaton, E., Yip, T., Lee, R. M., Rivas, D., Gee, G. C., ... & Ngo, B. (2017). Identity work: Enactment of racial-ethnic identity in everyday life. *Identity*, 17(1), 1-12.
- Cummings, G. G., Grau, A. L., & Wong, C. A. (2014). Resonant Leadership and Workplace Empowerment: The Value of Positive Organizational Cultures in Reducing Workplace Incivility. *Nursing*, 32(1), 6.
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2011). *The leadership experience*. South-Western Cengage Learning.
- Damirchi, Q. V., Etebarian, A., & Rashidpour, A. (2016). Leadership in Context of Culture. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)* ISSN 2356-5926, 3(1), 2099-2108.
- Dartey-Baah, K., Anlesinya, A., & Lamptey, Y. (2019). Leadership behaviors and organizational citizenship behavior: the mediating role of job involvement.
- De Clercq, D., Bouckenooghe, D., Raja, U., & Matsyborska, G. (2014). Servant leadership and work engagement: The contingency effects of leader-

- follower social capital. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 183-212.
- Denson, N., Szelényi, K., & Bresonis, K. (2018). Correlates of work-life balance for faculty across racial/ethnic groups. *Research in Higher Education*, 59(2), 226-247.
- Dessler, G. (1993). *Winning commitment: How to build and keep a competitive workforce*. McGraw-Hill Companies.
- Dewan, T., & Squintani, F. (2018). Leadership with trustworthy associates. *American Political Science Review*, 112(4), 844-859.
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., ... & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 23(4), 380-394.
- Dourish, P., & Bellotti, V. (1992). Awareness and coordination in shared workspaces. The proceedings of ACM conference on computer supported cooperative work, 107–114.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the “central life interests” of industrial workers. *Social problems*, 3(3), 131-142.
- Dubin, R. (1968). Organization fictions. *Human Relations in Administration. 3d ed.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Edelbroek, R., Peters, P., & Blomme, R. J. (2019). Engaging in open innovation: The mediating role of work engagement in the relationship between transformational and transactional leadership and the quality of the open innovation process as perceived by employees. *Journal of General Management*, 45(1), 5-17.
- Eller J, D (2007) , Introducing Anthropology of Religion Culture to the Ultimate, New York and London: Routledge.
- Elly M. Setiadi & Usman Kolip. *Pengantar Sosiologi, Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi dan Pemecahannya*. Jakarta: Kencana 2011.
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2014). The influence of ethical leadership on trust and work engagement: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-9.

- Ensley, M.D., Pearson, A. and Pearce, C.L. (2003), "Top management team process, shared leadership, and new venture performance: a theoretical model and research agenda", *Human Resource Management Review*, Vol. 13, pp. 329-46.
- Enwereuzor, I. K., Ugwu, L. I., & Eze, O. A. (2018). How transformational leadership influences work engagement among nurses: does person–job fit matter?. *Western Journal of Nursing Research*, 40(3), 346-366.
- Evelyn, D., & Hazel, G. (2015). Effects of Transformational Leadership on Employee Engagement: The Mediating Role of Employee Engagement. *International Journal of Management*, 6(2), 01-08.
- Faeth, P. C., and M. G. Kittler. 2017. "How Do You Fear? Examining Expatriates' Perception of Danger and Its Consequences." *Journal of Global Mobility* 5 (4): 391–417. doi:10.1108/JGM-11- 2016-0063.
- Foddy, WH (1994). Membangun pertanyaan untuk wawancara dan kuesioner: Teori dan praktik dalam penelitian sosial (Edisi baru). Cambridge, Inggris: Cambridge University Press.
- George, B. (2010). *True north: Discover your authentic leadership* (Vol. 143). John Wiley & Sons.
- Ghani, F. A., Derani, N. E. S., Aznam, N., Mohamad, N., Zakaria, S. A. A., & Toolib, S. N. (2018). An empirical investigation of the relationship between transformational, transactional female leadership styles and employee engagement. *Global Business and Management Research*, 10(3), 724.
- Ghozali, I. (2002). Pengaruh religiositas, terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. *Jurnal Bisnis dan Strategi*, 9, 1-13.
- Giddens, Anthony. 1989. 1991. Sociology. Cambridge, UK: Polity Press.
- Gigol, T. (2020). Influence of authentic leadership on unethical pro-organizational behavior: The intermediate role of work engagement. *Sustainability*, 12(3), 1182.
- Gilley, A., McMillan, H. and Gilley, J. (2009), "Organizational change and characteristics of leadership effectiveness", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 16 No. 1, pp. 38-47.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis dan Annie McKee. (2006) Primal Leadership; Realizing the Power of Emotional Intelligence. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.

Goleman, D. (2011). *Leadership: The power of emotional intelligence*. More Than Sound LLC.

Gopinath, G. 2020. "The Great Lockdown: Worst Economic Downturn since the Great Depression." IMFBlog, April 14. <https://blogs.imf.org/2020/04/14/the-great-lockdown-worsteconomic-downturn-since-the-great-depression/>

Goyal, A., & Akhilesh, K. B. (2007). Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work teams. *Team Performance Management: An International Journal*.

Greenberg, J. And Robert A. Baron, (2016). Behavior in Organizations, Eight Edition, New Jersey : Pearson Education Inc

Green, J., Liem, G. A. D., Martin, A. J., Colmar, S., Marsh, H. W., & McInerney, D. (2012). Academic motivation, self-concept, engagement, and performance in high school: Key processes from a longitudinal perspective. *Journal of adolescence*, 35(5), 1111-1122.

Grubbs, J. B., Wilt, J., Stauner, N., Exline, J. J., & Pargament, K. I. (2016). Self, struggle, and soul: Linking personality, self-concept, and religious/spiritual struggle. *Personality and Individual Differences*, 101, 144-152.

Guion, R. M. (1958). Industrial morale (a symposium): I. The problem of terminology. *Personnel Psychology*.

Haines III, V. Y., Rousseau, V., & Calomfirescu, R. (2018). Employee business awareness: Scale development and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 50(2), 105.

Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). Same Same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European psychologist*, 11(2), 119.

Hall, S. (2003). A Identidade Cultural Na Pós-modernidade [Cultural Identity in Postmodernity]. Rio de Janeiro: DP & A.

Hamel, G., Prahalad, C.K., 1994. Competing for the Future. Harvard Business School Press, Boston, MA.

Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170.

- Herman, J. L., & Zaccaro, S. J. (2014). The complex self-concept of the global leader. In *Advances in global leadership*. Emerald Group Publishing Limited.
- Hodgetts, R. M. (1996). A conversation with Warren Bennis on leadership in the midst of downsizing. *Organizational Dynamics*, 25(1), 72-79.
- Hofstede, G. & Bond, M.H. (1988), "The Confucius connection: From cultural roots to economic growth", *Organizational Dynamics* Vol. 16 No. 4, pp. 5-21.
- Hofstede, G. (1980), *Cultural Consequences: Internal Differences in Work Related Values*, Sage, Beverly Hill.
- Hofstede, G. (1980), "Motivation, leadership and organization: Do American theories apply abroad?", *Organizational Dynamics* Vol 9. No. 1, pp. 42-63.
- Holt, D.T., Armenakis, A.A., Field, H.S. and Harris, S.G. (2007), "Readiness for organizational change: the systematic development of a scale", *The Journal of Applied Behavioural Science*, Vol. 43 No. 2, pp. 232-255.
- House, R.J. (1977), "A 1976 theory of charismatic leadership", in Hunt, J.G. and Larson, L.L. (Eds), *Leadership: The Cutting Edge*, Southern Illinois University Press, Carbondale, IL
- House, R., Javidan, M. and Dorfman, P. (2001), "Project GLOBE: an introduction", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 50 No. 4, pp. 489-505
- Husamah. 2010. Menusung Kembali Khazanah Identitas Budaya Bangsa. FKIP Biologi.File 100-109-1-PB
- Igalla, M., Edelenbos, J., & van Meerkirk, I. (2020). What explains the performance of community-based initiatives? Testing the impact of leadership, social capital, organizational capacity, and government support. *Public Management Review*, 22(4), 602-632.
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2020). Transformational leadership and employee championing behavior during organizational change: the mediating effect of work engagement. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Jangsiriwattana, T. (2019). The relationship between transformational and transactional leadership: Employee perceptions of organizational performance and work engagement. *Journal of the International Academy for Case Studies*, 25(3), 1-10

- Jones, R.A., Jimmieson, N.L. and Griffiths, A. (2005), "The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: the mediating role of readiness for change", *Journal of Management Studies*, Vol. 42 No. 2, pp. 361-386.
- Jones, Gareth, R., and Jennifer M., George, 2008. *Contemporary Management*, Fifth Edition, New York : McGraw-Hill Companies Inc
- Jones, M., Audley, S., & Kiefer, S. (2012). Relationships among adolescents' perceptions of friends' behaviors, academic self-concept, and math performance. *Journal of Educational Psychology*, 104, 19–31. <http://dx.doi.org/10.1037/a0025596>
- Judeh, M, "Emotional intelligence and retention, (2013). The moderating role of job involvement," *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Science Index* 75, vol. 7, no. 3, pp. 254–259.
- KKBI; (1989) Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi pertama. Jakarta: Balai Pustaka Jakarta.
- Kahn WA (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33: 4692–4724.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2, p. 528). New York: Wiley.
- Kaya, B., & Karatepe, O. M. (2020). Does servant leadership better explain work engagement, career satisfaction and adaptive performance than authentic leadership?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24-33.
- Keith, D., & Newstrom John, W. (1995). Human behavior at work: Organizational behavior. *Struc-ture, Processes, edisi empat, Richard D, Irwin Inc.*
- Kemelgor, B. H. 2010. A Comparative Analysis of Corporate Entrepreneurial Orientation between Selected Firms in the Netherlands and the U.S.A. *Journal Entrepreneurship and Regional Development*. Vol. 14. No. 2. Pp: 67-87
- Khan, Tariq, Iqbal, Farooq, Ahmed, Jam, Aisha, Akbar, Muhammad, Bashir, Khan and Syed, Tahir-Hijazi. 2011. Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol.6. No. 4. Pp: 252-262

- Kirst-Ashman, K. & Hull, G. (2015). Generalist Practice with Organizations and Communities (6th Ed.). Independence, KY: Cengage Learning.
- Kotter, J. P., 1990, A Force for Change: How Leadership Differs from Management, Free Press, New York
- Kouzes, J., & Posner, B. (2012). The leadership challenge: How to make extraordinary things happen. Atlanta, GA: Better World Books.
- Koentjaraningrat. (2009), Pengantar Ilmu Atropologi. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Kurniati,(2019), Membangun budaya literasi melalui tradisi untuk meningkatkan keterampilan berbahasa dan sastra siswa,Riksa Bahasa, Volume 5, No.2 UPI Bandung.
- Lam, N. M., & MacGregor, J. (2018). Influence of ethnic values on public sector performance management: Comparative study between Canada and Hong Kong. *Asian Education and Development Studies*.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., Cummings, G. G., & Grau, A. L. (2014). Resonant leadership and workplace empowerment: The value of positive organizational cultures in reducing workplace incivility. *Nursing Economics*, 32(1), 5.
- Laurenti, C., & de Barros, M. N. F. (2000). Identidade: Questões conceituais e contextuais [Identity: Conceptual and ContextualIssues]. Revista de Psicologia Social e Institucional, 2, 25–37.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied psychology*, 54(4), 305.
- Lecky, P. (1945). Self-consistency; a theory of personality. Washington, DC, US: Island Press.
- Leonardi, P. (2014). Social media at work: Toward a theory of communication visibility. *Information Systems Research*, 25, 796–816. doi:10.1287/isre.2014.0536
- Leonardi, P. (2015). Ambient awareness and knowledge acquisition: Using social media to learn ‘who knows what’ and ‘who knows whom’. *MIS Quarterly*, 39(4), 747–762
- Leonardi, P., & Meyer, S. (2015). Social media as social lubricant: How ambient awareness eases knowledge transfer. *American Behavioral Scientist*, 59(1), 10–34. doi:10.1177/0002764214540509

- Leinonen, P., Jarvela, S., & Paivi, H. (2005). Conceptualizing the awareness of collaboration: A qualitative study of a global virtual team. *Computer Supported Cooperative Work*, 14, 301– 322. doi:10.1007/s10606-005-9002-z
- Lenka, U., & Tiwari, B. (2016). Achieving triple “P” bottom line through resonant leadership: an Indian perspective. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Lenik, P. (2018) Examination of Commitment and Organizational Awareness of Medical Staff in Public Hospitals in Poland. *KNOWLEDGE ECONOMY SOCIETY*, 235.
- Lewin, K., Lippitt, R. and White, R.K, 1939, Patterns Of Aggressive Behavior In Experimentally Created Social Climates. *Journal of Social Psychology*
- Lewin, K. (1950). The consequences of an authoritarian and democratic leadership. *Studies in leadership*, 409-417.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*.
- Linton, Ralph. 1936. *The Study of Man*. New York: Appleton-Century-Crofts, Inc.
- Linton, Ralph (1945), *The Cultural Background of Personality*. New York: D. Appleton-Century Company.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, 57(9), 705.
- Lucas,V., H. K. Spence Laschinger, and C. A. Wong, (2008) “The impact of emotional intelligent leadership on staff nurse empowerment: the moderating effect of span of control”, *Journal of Nursing Management*, vol. 16, no. 8, pp. 964–973.<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00856.x>
- Lyu, Y., Zhu, H., Zhong, H.-J., & Hu, L. (2016). Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: The roles of hostile attribution bias and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 69-80. doi:10.1016/j.ijhm.2015.12.001
- Luthans, F. and Avolio, B.J. (2003), “Authentic leadership development”, in Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (Eds), *Positive Organizational Scholarship*, Berrett- Koehler, San Francisco, CA

- Mani, S., and M. Mishra. 2020. "Non-monetary Levers to Enhance Employee Engagement in organizations—"GREAT" Model of Motivation during the Covid-19 Crisis." *Strategic HR Review* ahead-of-print (ahead-of-print). doi:10.1108/SRH-04-2020-0028.
- Marsh, H. W. (2007). Self-concept theory, measurement and research into practice: The role of self-concept in educational psychology. Leicester, UK: British Psychological Society
- Mathis, L Robert and Jackson H. John. (2007) Human Resource Management, Ninth Edition, USA: South Western College Publishing.
- Maxwell, E. (2020). Perspectives: Leadership: What is it good for?. *Journal of Research in Nursing*, 25(2), 175-178.
- McCurdy, D, W and James P. Spradley, (1979) Issues in Cultural Anthropology; Selected Reading, Canada: Little, Brown & Company.
- McNulty, Y. McNulty, J. Lauring, C. Jonasson, and J. Selmer. 2019. "Highway to Hell? Managing Expatriates in Crisis." *Journal of Global Mobility* 7 (2): 157–180. doi:10.1108/JGM-10-2018- 0054.
- Miller, T. (2011). Integrity in transactional leadership. *New Directions for Student Services*, 135(2011), 35-44.
- Mintzberg, H. (1993). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Prentice-Hall, Inc.
- Mitonga-Monga, J., Flotman, A. P., & Cilliers, F. (2016). Workplace ethics culture and work engagement: The mediating effect of ethical leadership in a developing world context. *Journal of Psychology in Africa*, 26(4), 326-333.
- Mosquera, J. J. M., & Stobäus, C. D. (2014). Positive Psychology and Emotional Schedule: Building Healthy Self-Construction. *Psych*, 5, 533–540
- Moxley, D. (2014). Reflecting on the arts in social action: Possibilities for creative engagement in action learning. *ALAR: Action Learning and Action Research Journal*, 20(1), 35-62.
- Mubarak, F., & Noor, A. (2018). Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Cogent Business & Management*, 65(1), 1–14.

- Murray, P. A., & Ali, F. (2017). Agency and coping strategies for ethnic and gendered minorities at work. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(8), 1236-1260.
- Naim, Mochtar, 1984, Merantau :Pola Migrasi Suku Minangkabau, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Navis. A.A, 1986. Alam Terkembang Jadi Guru. Jakarta : PT. Grafitri Pers.
- Neuman, W. L. (2007). Basic of social research: Qualitative and quantitative approaches, second edition. Pearson Education, Inc.
- Northouse, P. G, 2010 *Leadership, Theory and Practice*, Fifth edition, Thousand Oaks, Ca.: Sage Publications
- Nunnally, J. C. (1994). Psychometric theory 3E. Tata McGraw-Hill Education.
- O. K. Sakiru, D.V. Enoho, S. D. Kareem, and M. Abdullahi, "Relationship between employee performance, leadership styles and emotional intelligence in an organization," IOSR Journal of Humanities and Social Science, vol. 8, no. 2, pp. 53–57, 2013. <http://dx.doi.org/10.9790/0837-0825357>
- Okpara, A., & Agwu, P. E. (2015). Self awareness and organizational performance in the Nigerian banking sector. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(1).
- Ogbonna, E. (2019). The uneasy alliance of organisational culture and equal opportunities for ethnic minority groups: A British example. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 309-327.
- Othman, A. K., Hamzah, M. I., Abas, M. K., & Zakuan, N. M. (2017). The influence of leadership styles on employee engagement: The moderating effect of communication styles. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(3), 107-116.
- Papalexandris, and E. Galanaki,(2009). "Leadership's impact on employee engagement: Differences among entrepreneurs and professional CEOs," *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 30, no. 4, pp. 365–385, 2009.
- Parsons, T. (1979). On theory and metatheory. *Humboldt journal of social relations*, 7(1), 5-16.
- Penrose, E., 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. Wiley, New York.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025

Peteraf, M.A., 1993. The cornerstones of competitive advantage, a resource based view. *Strategic Management Journal* 14, 179– 191.

Pilarska, A. (2016). How do self-concept differentiation and self-concept clarity interrelate in predicting sense of personal identity?. *Personality and Individual Differences*, 102, 85-89.

Pinxten, M., Marsh, H., Fraine, B., van den Noortgate, W., & van Damme, J. (2014&). Enjoying mathematics or feeling competent in mathematics? Reciprocal effects on mathematics achievement and perceived math effort expenditure. *British Journal of Educational Psychology*, 84, 152–174. <http://dx.doi.org/10.1111/bjep.12028>

Prahalad, C.K., Hamel, G., 1990. The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, May/June, 79–91

Purwandari, D. A. (2015). A Conceptual Model of Resonant Leadership. *International Foundation for Research and Development (IFRD)*, 324-329

Ratna, (2019), <https://biktudongdulangtundatudungsaji.blogspot.com/>

Ree, E., & Wiig, S. (2020). Linking transformational leadership, patient safety culture and work engagement in home care services. *Nursing open*, 7(1), 256-264.

Rizwan, Muhammad. 2011. Relationship of Job involvement with Employee Performance: Moderating role of Attitude. *European Journal of Business and Management*. Vol 3. No. 8. P: 283

Robbins, Stephen. (2001) *Organizational Behaviour* 12e. Prentice Hall

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A, 2015. *Organizational Behaviour* (Perilaku Organisasi). Edisi 16. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febiella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins. Stephen, P., Coulter. Mary. 2012. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.

Rogers, C. R. (1947). Some observations on the organization of personality. *American Psychologist*, 2(9), 358.

- Rotenberry, P. F., & Moberg, P. J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management research news*.
- Ryan, J. and Tipu, S. (2013), “Leadership effects on innovation propensity: a two-factor full range leadership model”, Journal of Business Research, Vol. 66 No. 10, pp. 2116-2129.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of management journal*, 19(2), 213-224.
- Saparito, P. A., & Coombs, J. E. (2013). Bureaucratic systems' facilitating and hindering influence on social capital. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 37(3), 625–639
- Saviano, M., Caputo, F., & Del Prete, M. (2018, August). Mindful Leadership for Sustainability: A Theoretical and Conceptual Path. In 21th “Excellence in Services” EISIC Conference Parigi EISIC-LeCnam-Paris, France (pp. 635-648).
- Saxena, S. 2015. Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. International Journal Management Business. Vol. 4. No. 1. P: 30
- Senge, P.M. (1994). *The Fifth Discipline*. New York, NY: Currency Double Day
- Sethi, Ardhana. 2016. A study of job involvement among senior secondary school teachers. *International Journal of Applied Research*. Vol. 2. No. 2. Pp: 205-209
- Shaughnessy, M. K., Griffin, M. T. Q., Bhattacharya, A., & Fitzpatrick, J. J. (2018). Transformational leadership practices and work engagement among nurse leaders. *The Journal of Nursing Administration/ JONA*, 48(11), 574-579.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J., & Stanton, G. C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research*, 46(3), 407-441.
- Shelley, E. Taylor, Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2003). *Social Psychology*. New Jersey: Pearson.
- Schein, E.H. 1991. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: JosseyBass Publisher.
- Showers, C. J., Ditzfeld, C. P., & Zeigler-Hill, V. (2015). Self-concept structure and the quality of self-knowledge. *Journal of personality*, 83(5), 535-551.

- Simões, M. F. (2001). O interesse do auto-conceito em educação. Lisboa: Plátano Edições Técnicas.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: a confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92
- Schumpeter, J. A. (1950). The march into socialism. *The American Economic Review*, 40(2), 446-456.
- Sikh, G. (2011), “Analysis of attitudes and behaviours of employees towards organizational change”, International Journal of Human Resource Management and Research, Vol. 1 No. 1, pp. 1-13.
- Silverman, E. (2008). From ideology to competency based: The rebranding and maintaining of social work identity. *Social Work*, 53(1), 89–91
- Silverman, E. (2015). Organizational awareness: A missing generalist social work competency. *Social Work*, 60(1), 93-95.
- Spencer, L., and Spencer, S. (1993). Competence at work. New York: John Wiley
- Srivastava, S., & Pathak, P. (2019). Employees' Job Performance through the Lens of Self-Efficacy and Job Involvement.
- Stern, R.N., & Barley, S.B. (1996). Organizations and social systems: Organization theory's neglected mandate. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 146–162
- Syari, (2017) <http://www.sayangbabel.com/2017/05/kearifan-lokal-dak-kawanyusah.html>
- Suradinata Ermaya, (1996), Manajemen Sumber Daya Manusia, Ramadan Bandung
- Talim, B. (2012), “Creating a meaningful planned change”, *Procedia Economics and Finance*, Vol. 4 pp. 140-148.
- Taner, B. & Aysen, B. (2013). The Role Of Resonant Leadership In Organizations. *European Scientific Journal, ESJ*, 9.
- Tylor, Edward Burnett. 1871. Primitive Culture. Vol. 1 & Vol. 2. London: John Murray, 1920.
- Tayo, E., & Adeyemi, A. (2012). Job involvement & organizational commitment as determinants of job performance among educational resource centre

- personal. *European Journal of Globalization and Development Research*, 5(1), 302-311.
- Tiwari, B., & Lenka, U. (2015). Role of Resonant Leaders in Engaging Employees of Firms Facing Economic Crisis. In *International Conference on Trends in Economics, Humanities and Management (ICTEHM'15) March* (pp. 27-28).
- Turk, E. W., & Wolfe, Z. M. (2019). Principal's Perceived Relationship between Emotional Intelligence, Resilience, and Resonant Leadership throughout Their Career. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 14(1), 147-169.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Utomo, Warsito. (2006). Administrasi Publik Baru Indonesia. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Van der Beek, J. P., Van der Ven, S. H., Kroesbergen, E. H., & Leseman, P. P. (2017). Self-concept mediates the relation between achievement and emotions in mathematics. *British Journal of Educational Psychology*, 87(3), 478-495.
- Verdorfer, A. P. (2016). Examining mindfulness and its relations to humility, motivation to lead, and actual servant leadership behaviors. *Mindfulness*, 7(4), 950-961.
- Waluyo, M, (2017), nilai-nilai dan makna simbolik tradisi nganggung di desa petaling propinsi kepulauan bangka belitung, *Sabda: Jurnal Kajian Kebudayaan*, vol. 10, no. 1, pp. 1-15,
- Weber, M. The Teory of Sosial and Economic Organization. New York. New York: The Free Pers. 1947
- Weeks, B., Helms, M.M. and Ettkin, L.P. (1995), "Is your organization ready for TQM? An assessment methodology", *The TQM Magazine*, Vol. 7 No. 5, pp. 43-49
- Weinberger, C. W. (2001). "When Can We Target the Leaders?", *Strategic Review*, vol. 29, no. 2, pp. 21–24.
- Wernerfelt, B., 1984. A resource based view of the firm. *Strategic Management Journal* 5, 171–180

- Westley, F. and Mintzberg, H. (1998), "Visionary leadership and strategic management", in Henry, J. and Walker, D. (Eds), *Managing Innovation*, Sage, Thousand Oaks, CA
- White, B. A. A., Bledsoe, C., Hendricks, R., & Arroliga, A. C. (2019, April). A leadership education framework addressing relationship management, burnout, and team trust. In *Baylor University Medical Center Proceedings* (Vol. 32, No. 2, pp. 298-300). Taylor & Francis.
- White, R. P., P. Hodgson and S. Crainer: 1996, *The Future of Leadership: A Whitewater Revolution* (Pitman, London)
- Witt, L. A (1993), "Reactions to Work Assignments as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification", *Journal of Business Research*, 26, 81-96
- Wirawan. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yinger, M, (1994) Ethnicity: Source of Strength or Source of Conflict (Albany: State University of New York Press, 1994), 3-4.
- York J. (1995). Holistic Leadership: How to Survive and Prosper in the Coming Business Revolution, John York Publication, Australia
- Yukl, G., (2018). Leadership in Organization, Sixth Edition, New Jersey : Pearson Education, Inc
- Yuniningsih, T, (2019); Kajian Birokrasi, Departemen Administrasi Publik Press Fisip-Undip
- Zeng, J., & Xu, G. (2020). Ethical leadership and young university teachers' work engagement: a moderated mediation model. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 21