



**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN
CYBERLOAFING TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN *STARTUP* DI
JAKARTA**

TESIS

MUHAMAD AMAR 2110121056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN
JAKARTA**

2023



**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN
CYBERLOAFING TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN *STARTUP* DI
JAKARTA**

TESIS

MUHAMAD AMAR 2110121056

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN
JAKARTA
2023**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Muhamad Amar

NIM : 2110121056

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 02 Januari 2023

Yang menyatakan,



(Muhamad Amar)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Amar
NIM : 2110121056
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, Saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Tesis saya yang berjudul:

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN CYBERLOAFING
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN STARTUP DI JAKARTA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 03 Januari 2023

Yang menyatakan



(Muhamad Amar)

TESIS

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN
CYBERLOAFING TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI KARYAWAN *STARTUP* DI JAKARTA**

Dipersiapkan dan disusun oleh :
Muhamad Amar 2110121056

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal Januari
2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima


Dr. Yudi Nur Supriadi, .Sos.I.,MM.
Ketua Penguji


Dr. Iwan Roesma Setiadi, S.E., M.M.
Pengaji I


Dr. Mahendro Samudro, MM, QIA, CSFA
Pengaji II



Dr. Dianwicaksh Ariefidara, S.E., Ak., M.Ak., CA., CSRS.
Dekan


Dr. Yudi Nur Supriadi, .Sos.I.,MM.
Ketua Program Studi Magister
Manajemen

Disahkan di: Jakarta
Pada tanggal: 25 Januari 2023

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
CYBERLOAFING ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AS A MEDIATION
VARIABLE FOR STARTUP EMPLOYEES IN JAKARTA**

by Muhamad Amar

Abstract

This research is classified as a quantitative study which aims to analyze the effect of transformational leadership and cyberloafing on employee engagement with organizational citizenship behavior as a mediating variable for startup employees in Jakarta. The sample in this study were startup employees in Jakarta. Non-Probability sampling is a technique in collecting samples with purposive sampling. The data in this study were obtained through questionnaires to 96 respondents. The analytical tool in this study uses SmartPLS. This study gives the results that (1) transformational leadership has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. (2) Cyberloafing has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. (3) organizational citizenship behavior influences employee engagement. (4) Transformational leadership influences employee engagement. (5) Cyberloafing has no effect on employee engagement.

Keyword: transformational leadership, organizational citizenship behavior, Cyberloafing, and employee engagement

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN
CYBERLOAFING TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI KARYAWAN *STARTUP* DI JAKARTA**

oleh Muhamad Amar

abstrak

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan analisis mengenai pengaruh *transformational leadership* dan *cyberloafing* terhadap *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi karyawan startup di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *startup* di Jakarta. Non-Probability sampling menjadi teknik dalam pengumpulan sampel dengan jenis *Purposive* sampling. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner kepada 96 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan SmartPLS. Penelitian ini memberikan hasil bahwa (1) *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. (2) *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. (3) *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *employee engagement*. (4) *Transformational leadership* berpengaruh terhadap *employee engagement*. (5) *Cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Kata kunci: *transformational leadership*, *organizational citizenship behavior*, *Cyberloafing*, dan *employee engagement*

BERITA ACARA UJIAN TESIS

SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2022/2023

Hari ini Tanggal bulan Januari 2023, telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa:

Nama : Muhamad Amar

NIM 2110121056

Program : Magister Manajemen

Dengan judul Tesis sebagai berikut:



PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN CYBERLOAFING

TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN ORGANIZATIONAL

CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN

STARTUP DI JAKARTA Dinyatakan yang bersangkutan *Lulus / Tidak lulus**)

Penguji

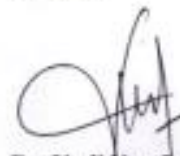
| No. | Dosen Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|--------------------------------------|---------------|--|
| 1 | Dr. Yudi Nur Supriadi, .Sos.I.,M.M. | Ketua Penguji |  |
| 2 | Dr. Iwan Kresna Setiadi, S.E., M.M. | Penguji I | 2.  |
| 3 | Dr. Mahendro Sumardjo, MM, QIA, CSFA | Penguji II | 3.  |

Keterangan :

*) Coret yang tidak perlu

Jakarta, 25 Januari 2023

Mengesahkan
A.n. Dekan
Kepala Program Studi
Manajemen Program
Magister



**Dr. Yudi Nur Supriadi,
.Sos.I.,MM.**

Prakata

Pertama dan yang paling utama penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga penulisan tesis ini berhasil diselesaikan. Penelitian ini membahas mengenai “Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Cyberloafing* Terhadap *Employee Engagement* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi Karyawan”. Penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada Ibu Dr. Dianwicakasih Arieftiara,S.E.,Ak.,M.Ak.,CA.,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ibu Dr. Desmintari,S.E.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, dan Bapak Dr. Yudi Nur Supriadi selaku Kelapa Program Studi Magister Manajemen, Dr. Yudi Nur Supriadi,.Sos.I.,M.M. selaku ketua penguji, Bapak Dr. Iwan Kresna Setiadi, S.E.,M.M. dan bapak Dr. Mahendro Sumardjo, MM, QIA, CSFA selaku dosen pembimbing yangt iada henti dan bosan memberikan arahan serta bimbingan kepada penulis serta nasehat-nasehat kehidupan yang luar biasa berguna untuk menapaki kehidupan selanjutnya.

Ucapan terimakasih rasanya tak akan cukup membalas kebaikan dari orang tua penulis yang telah memberikan dukungan maupun semangat dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis sangat berterimakasih kepada orangtua penulis yang telah mendidik penulis sejak kecil hingga bisa menempuh Pendidikan tinggi sampai jenjang magister. Penulis merasa sangat beruntung dilahirkan di keluarga ini yang memberikan dukungan luar biasa dalam berbagai hal termasuk Pendidikan sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan hingga jenjang magister. Penulis juga berterimakasih kepada keluarga penulis yaitu nurhasanah sebagai Ibu dari penulis yang luar biasa mendorong dan memberikan penulis hingga bisa menyelesaikan Pendidikan dijenjang ini, Nabilah sebagai keluarga dari penulis yang juga memberikan dukungan untuk penulis dan Almarhum ayah penulis yang memberikan didikan kepada penulis sehingga penulis bisa menyibukan diri dalam kegiatan yang penuh dengan manfaat. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UPNVJ yang telah memberikan ilmu. Terima kasih kepada staff dan tenaga kependidikan Universitas pembangunan veteran Jakarta dan kepada teman-teman seperjuangan sekaligus

yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terima kasih telah banyak memberikan semangat, dukungan, dan doa. Semoga Karya Ilmiah ini bermanfaat.

Jakarta, 3 Januari 2023

Muhamad Amar

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| I.1. Latar Belakang | 1 |
| I.2. Perumusan Masalah | 7 |
| I.3. Tujuan Penelitian | 8 |
| I.4. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| II.1. Landasan Teori..... | 10 |
| II.1.1 Manajemen Sumberdaya Manusia..... | 10 |
| II.1.2 Organizational Behavior | 11 |
| II.1.3 <i>Employee engagement</i> | 12 |
| II.1.4 <i>Transformational leadership</i> | 19 |
| II.1.5 <i>Cyberloafing</i> | 23 |
| II.1.6 <i>Organizational citizenship behavior</i> | 28 |
| II.2. Penelitian Sebelumnya..... | 31 |
| II.3. Model Penelitian | 36 |
| II.4. Hipotesis | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 41 |
| III.1. Operasi dan Pengukuran Variabel..... | 41 |
| III.1.1. Definisi Operasional | 41 |
| III.1.2. Pengukuran Variabel..... | 42 |
| III.2. Penentuan Populasi dan Sampel | 42 |
| III.2.1. Populasi..... | 42 |
| III.2.2. Teknik Pemilihan Sampel | 43 |
| III.3. Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| III.3.1. Jenis Data..... | 44 |
| III.3.2. Sumber Data | 45 |
| III.3.3. Pengumpulan Data | 45 |
| III.4. Teknik Analisis Data..... | 46 |
| III.4.1. Analisis Deskriptif | 47 |
| III.4.2. Analisis Inferensial | 49 |
| III.4.5. Kerangka Model Penelitian..... | 51 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 53 |
| IV.1. Deskripsi Objek Penelitian | 53 |
| IV.2. Deskripsi Data Penelitian..... | 53 |
| IV.2.1. Deskripsi Data Responden | 53 |
| IV.2.2. Analisis Data Deskriptif | 56 |
| IV.3. Analisis Data Inferensial..... | 60 |
| IV.3.1. Model Pengukuran Outer Model..... | 60 |
| IV.3.2. Uji Validitas Konvergen | 61 |
| IV.3.3. Uji Validitas Diskriminan | 65 |
| IV.3.4. Uji Reliabilitas | 69 |
| IV.3.5. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)..... | 73 |
| IV.3.6. Uji Hipotesis..... | 74 |
| IV.3.7. Uji t..... | 76 |
| IV.4. Pembahasan..... | 79 |
| IV.4.1. Pengaruh variabel <i>Transformational leadership</i> terhadap | |

| | |
|---|-----|
| <i>Organizational citizenship behaviour</i> | 79 |
| IV.4.2. <i>Cyberloafing</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | 81 |
| IV.4.3. Pengaruh variabel <i>Organizational citizenship behaviour</i> terhadap <i>Employee engagement</i> | 82 |
| IV.4.4. Pengaruh variabel <i>Transformational leadership</i> terhadap <i>Employee engagement</i> | 84 |
| IV.4.5. Pengaruh variabel <i>Cyberloafing</i> terhadap <i>Employee engagement</i> .. | 85 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 86 |
| V.1. Simpulan | 86 |
| V.2. Keterbatasan Penelitian | 87 |
| V.3. Saran | 88 |
| Lampiran 1 | 98 |
| Kuesioner | 98 |
| Lampiran 2 | 103 |
| Data Kuesioner | 103 |
| Lampiran 3 | 113 |
| Hasil deskripsi data responden | 113 |
| Lampiran 4 | 114 |
| Hasil Analisis Data deskriptif | 114 |
| Lampiran 5 | 116 |
| Output Outer Model PLS 3.0 | 116 |
| Lampiran 6 | 117 |
| Output Model SmartPLS | 117 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Pengukuran Variabel..... | 42 |
| Tabel 2. Skala Likert..... | 45 |
| Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian..... | 45 |
| Tabel 4. Peringkat Jawaban Kuesioner | 47 |
| Tabel 5. Interpretasi Nilai Persentase Responden..... | 48 |
| Tabel 6. Data mengacu Pada status responden | 53 |
| Tabel 7. Data Responden Merujuk Pada Pendapatan Perbulan | 54 |
| Tabel 8. Data Responden Merujuk Pendidikan Responden..... | 54 |
| Tabel 9. Data Responden Merujuk Pada Lama Bekerja | 55 |
| Tabel 10. Indeks Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i> | 56 |
| Tabel 11. Indeks Responden Terhadap Variabel <i>Transformational Leadership</i> | 57 |
| Tabel 12. Indeks Responden Terhadap Variabel <i>cyberloafing</i> | 58 |
| Tabel 13. Indeks Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ... | 59 |
| Tabel 14. Hasil Pengukuran Nilai Outer Loading Factor..... | 61 |
| Tabel 15. Hasil Pengukuran Nilai <i>Fornell-larcker criterium</i> | 66 |
| Tabel 16. Hasil Pengukuran Nilai <i>AverageVariance Exracted (AVE)</i> | 68 |
| Tabel 17. Hasil Pengukuran Hasil Nilai <i>Composite Reliability</i> | 70 |
| Tabel 18. Hasil Pengukuran Hasil Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | 71 |
| Tabel 19. Pengukuran Koefisien Determinasi (R-Square)..... | 73 |
| Tabel 20. Pengukuran Koefisien Analisa Jalur | 74 |
| Tabel 21. Hasil T Statistics | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1 Ragam Permasalahan yang Dihadapi Startup di Indonesia..... | 2 |
| Gambar 2 Kerangka Model Penelitian Hipotesis..... | 36 |
| Gambar 3 Pengukuran Outer Model | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 2 Data Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil deskripsi data responden
- Lampiran 4 Hasil Analisis Data deskriptif
- Lampiran 5 Output Outer Model PLS 3.0
- Lampiran 6 Output Model PLS 3.0
- Lampiran 7 Tabel t-statistik
- Lampiran 8 Hasil Turnitin