

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS,
IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PT. Mutiara Agam)**

Tesis



**Oleh
Muhammad Rahyu Afani
1910018212013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN (M.SI)
UNIVERSITAS BUNG HATTA
TAHUN AKADEMIK 2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS,
IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Empiris Pada PT. Mutiara Agam)

Tesis



Oleh

Muhammad Rahyu Afani

1910018212013

PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN (M.SI)

UNIVERSITAS BUNG HATTA

TAHUN AKADEMIK 2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS,
IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris Pada PT. Mutiara Agam)

Oleh:

Muhamad Rahyu Afani
NPM. 1910018212013

Telah dipertahankan didepan Tim Pengaji
Pada tanggal Juli 2022

Menyetujui:

Pembimbing I,

Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D

Pembimbing II,

Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS,
IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris Pada PT. Mutiara Agam)

Oleh:

Muhamad Rahyu Afani
NPM. 1910018212013

Telah dipertahankan didepan Tim Pengaji
Pada tanggal Juli 2022

Menyetujui:


Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D.


Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si


Anggota,
Dr. Akmal, S.E., M.Si


Anggota,
Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.



Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS,
IDENTIFIKASI ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN PADA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PT. Mutiara Agam)**

Muhammad Rahyu Afani

Program Magister Sains Manajemen, Universitas Bung Hatta, Padang

*Corresponding author: muhammadrahyu16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kesejahteraan psikologis, identifikasi organisasi dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi pada PT. Mutiara Agam. Dengan responden seluruh karyawan berjumlah 125 orang. Hasil penelitian menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis dan identifikasi organisasi, kepermimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kepercayaan pada organisasi. Kesejahteraan psikologis dan identifikasi organisasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepercayaan pada organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kesejahteraan psikologi, identifikasi organisasi dan kepercayaan pada organisasi tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: **Kepemimpinan Transformasional, Kesejahteraan Psikologis, Identifikasi Organisasi, Kepercayaan Pada Organisasi dan Komitmen Organisasi**

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH PSYCHOLOGICAL WELFARE,
ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND TRUST IN ORGANIZATIONS
AS MEDIATION VARIABLES**

(Empirical Study at PT. Mutiara Agam)

Muhammad Rahyu Afani

Master of Management Science Program, Bung Hatta University, Padang

**Corresponding author: muhammadrahyu16@gmail.com*

ABSTRACT

This research is about the effect of transformational leadership on organizational commitment with psychological well-being, organizational identification and psychological well-being as mediating variables at PT. Mutiara Agam. With respondents all employees amounted to 125 people. The results of the study found that transformational leadership had a positive effect on organizational commitment, had a positive effect on psychological well-being and organizational identification, and transformational leadership had no positive effect on trust in the organization. Psychological well-being and organizational identification do not have a positive effect on organizational commitment, trust in the organization has a positive effect on organizational commitment. Psychological well-being, organizational identification and trust in organizations did not mediate the relationship between transformational leadership and organizational commitment.

Keywords: Transformational Leadership, Psychological Well-Being, Organizational Identification, Trust in Organizations and Organizational Commitment

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	
SAMPUL DALAM	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN KEASLIAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGAMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Literatur.....	10
2.1.1 <i>Social Exchange Theory</i>	10
2.1.2 Komitmen Organisasi	11
2.1.2.1 Konsep Komitmen Organisasi.....	11
2.1.2.2 Pentingnya Komitmen Organisasi	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi	14
2.1.2.4 Pengukuran Komitmen Organisasi.....	15
2.1.3 Kesejahteraan Psikologis.....	16
2.1.3.1 Konsep kesejahteraan Psikologis.....	16
2.1.3.2 Pentingnya Kesejahteraan Psikologis	18
2.1.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis .	19
2.1.3.4 Pengukuran Kesejahteraan Psikologis.....	20

2.1.4 Identifikasi Organisasi	21
2.1.4.1 Konsep Identifikasi Organisasi.....	21
2.1.4.2 Pentingnya Identifikasi Organisasi	24
2.1.4.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Identifikasi Organisasi	25
2.1.4.4 Pengukuran Identifikasi Organisasi.....	26
2.1.5 Kepercayaan Pada Organisasi	27
2.1.5.1 Konsep Kepercayaan Pada Organisasi	27
2.1.5.2 Pentingnya Kepercayaan Pada Organisasi	28
2.1.5.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepercayaan Pada Organisasi	29
2.1.5.4 Pengukuran Kepercayaan Pada Organisasi	30
2.1.6 Kepemimpinan Transformasional	30
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	35
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.....	35
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesejahteraan Psikologis.....	37
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Identifikasi Organisasi.....	39
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepercayaan Pada Organisasi	41
2.2.5 Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi	43
2.2.6 Pengaruh Identifikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	45
2.2.7 Pengaruh Kepercayaan Pada Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	47
2.2.8 Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional terhadap	

Komitmen Organisasi	48
2.2.9 Pengaruh Identifikasi Organisasi Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	51
2.2.10 Pengaruh Kepercayaan Pada Organisasi Memediasi Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	53
2.3 Kerangka Konseptual	55

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek, dan Populasi Penelitian	56
3.2 Jenis dan Sumber Data	56
3.3 Teknik Pengumpulan Data	56
3.4 Defenisi Operasional Variabel.....	57
3.4.1 Komitmen Organisasi.....	57
3.4.2 Kepemimpinan Transformasional	57
3.4.3 Kesejahteraan Psikologis	58
3.4.4 Identifikasi Organisasi	58
3.4.5 Kepercayaan Pada Organisasi	59
3.5 Pengukuran Variabel	59
3.6 Metode Analisa Data	60
3.6.1 <i>Measurement Model Assesment</i>	61
3.6.2 <i>Convergent validity</i>	61
3.6.3 <i>Discriminant Validity</i>	61
3.6.4 Analisis Deskriptif.....	62
3.6.5 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	63
3.6.6 <i>Structural Model Assesment</i>	65
3.6.7 Efek Mediasi.....	65

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis.....	68
4.1.1 <i>Respon rate</i> Responden	68
4.1.2 Demografis Responden.....	69
4.2 <i>Measurement Model Assessment</i>	71
4.2.1 <i>Convergent Validity</i>	71
4.2.1.1 Komitmen Organisasi	72
4.2.1.2 Kepemimpinan Transformasional	75
4.2.1.3 Kesejahteraan Psikologis	77
4.2.1.4 Identifikasi Organisasi.....	79
4.2.1.5 Kepercayaan Pada Organisasi.....	80
4.2.2 <i>Discriminat Validity</i>	82
4.3 Analisis Deskriptif	87
4.3.1 Komitmen Organisasi	87
4.3.2 Kepemimpinan Transformasional	88
4.3.3 Kesejahteraan Psikologis	89
4.3.4 Identifikasi Organisasi.....	90
4.3.5 Kepercayaan Pada Organisasi.....	91
4.4 R Square dan Q Square	92
4.5 <i>Structural Model Assessment</i> (SMA)	94
4.6 Pembahasan	99
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	99
4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesejahteraan Psikologis.....	101
4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Identifikasi Organisasi	103
4.6.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepercayaan	

Pada Organisasi	105
4.6.5 Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi	107
4.6.6 Pengaruh Identifikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	109
4.6.7 Pengaruh Kepercayaan Pada Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	110
4.6.8 Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	112
4.6.9 Pengaruh Identifikasi Organisasi Memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	113
4.6.10 Pengaruh Kepercayaan Pada Organisasi Memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi	115

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	116
5.2 Implikasi Penelitian	118
5.2.1 Implikasi Teoritis	118
5.2.2 Implikasi Praktis	119
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian	119

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Survey Komitmen Organisasi	133
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	59
Tabel 3.3 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	62
Tabel 3.4 Kriteria R Square	63
Tabel 3.5 Kriteria Q Square	64
Tabel 3.6 Tipe Pengujian Mediasi	65
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	68
Tabel 4.2 Demografis Responden	70
Tabel 4.3 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Komitmen Organisasi Tahap I.....	72
Tabel 4.4 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Komitmen Organisasi Tahap II	73
Tabel 4.5 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Komitmen Organisasi Tahap III... <td>74</td>	74
Tabel 4.6 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Komitmen Organisasi Tahap IV... <td>74</td>	74
Tabel 4.7 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepemimpinan	
Transformasional Tahap I	75
Tabel 4.8 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepemimpinan	
Transformasional Tahap II.....	76
Tabel 4.9 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepemimpinan	
Transformasional Tahap III.....	77
Tabel 4.10 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kesejahteraan Psikologis	
Tahap I	78
Tabel 4.11 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kesejahteraan Psikologis	
Tahap II	78
Tabel 4.12 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Identifikasi Organisasi	
Tahap I	79
Tabel 4.13 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepercayaan Pada Organisasi	
Tahap I	80

Tabel 4.14 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepercayaan Pada Organisasi Tahap II	81
Tabel 4.15 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepercayaan Pada Organisasi Tahap III.....	81
Tabel 4.16 <i>Discriminant Validity</i> dengan <i>Metode Fornell-Larcker Criterion</i>	82
Tabel 4.17 <i>Discriminant Validity</i> dengan <i>Metode Cross Loadings</i>	84
Tabel 4.18 <i>Discriminant Validity</i> dengan <i>Metode Heterotrait Monotrait (HTMT)</i>	85
Tabel 4.19 Komitmen Organisasi	87
Tabel 4.20 Kepemimpinan Transformasional.....	88
Tabel 4.21 Kesejahteraan Psikologis	89
Tabel 4.22 Identifikasi Organisasi	90
Tabel 4.23 Kepercayaan Pada Organisasi	91
Tabel 4.24 R Square dan Q Square	93
Tabel 4.25 Hasil <i>Structral Model Asessment</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	55
Gambar 4.1 <i>Measurement Model Assessment</i>	86
Gambar 4.2 <i>Structural Model Assessment</i>	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Pra Survey Komitmen Organisasi	133
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	135
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	147
Lampiran 4 Demografis Responden	157
Lampiran 5 MMA	159
Lampiran 6 Analisis Deskripsi.....	167
Lampiran 7 R ² dan Q ²	169
Lampiran 8 SMA	170
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....	174