

**PENGARUH *WORKPLACE OSTRACISM* DAN KEPEMIMPINAN
OTORITER TERHADAP *DEVIANT BEHAVIOR* DENGAN KELELAHAN
EMOSIONAL DAN IKLIM ETIS BERORIENTASI ATURAN SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(STUDI EMPIRIS PADA KUD TIKU V JORONG KABUPATEN AGAM)**

TESIS



OLEH:

**AGUS MAIDI
1910018212014**

PROGRAM MAGISTER SAINS MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BUNG HATTA

2022

PENGARUH *WORKPLACE OSTRACISM* DAN KEPEMIMPINAN
OTORITER TERHADAP *DEVIANT BEHAVIOR* DENGAN KELELAHAN
EMOSIONAL DAN IKLIM ETIS BERORIENTASI ATURAN SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

(STUDI EMPIRIS PADA KUD TIKU V JORONG KABUPATEN AGAM)

Oleh:

AGUS MAIDI
NPM. 1910018212014

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal Juli 2022.


Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih S.E., M.M

Pembimbing II,



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

Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen
Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



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

PENGARUH *WORKPLACE OSTRACISM* DAN KEPEMIMPINAN
OTORITER TERHADAP *DEVIANT BEHAVIOR* DENGAN KELELAHAN
EMOSIONAL DAN IKLIM ETIS BERORIENTASI ATURAN SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(STUDI EMPIRIS PADA KUD TIKU V JORONG KABUPATEN AGAM)

Oleh:

AGUS MAIDI
NPM. 1910018212014

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal Juli 2022

Menyetujui:

Katua,



Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M

Sekretaris,



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

Anggota,



Dr. Fivi Angraini, S.E., M.Si., Ak., CA

Anggota,



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

Dekan,



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

**PENGARUH *WORKPLACE OSTRACISM* DAN KEPEMIMPINAN
OTORITER TERHADAP *DEVIANT BEHAVIOR* DENGAN KELELAHAN
EMOSIONAL DAN IKLIM ETIS BERORIENTASI ATURAN SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(STUDI EMPIRIS PADA KUD TIKU V JORONG KABUPATEN AGAM)**

Agus Maldi

Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta Padang

Email : Agusmaidi19014@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh *workplace ostracism* dan kepemimpinan otoriter terhadap *deviant behavior* dengan kelelahan emosional dan iklim etis berorientasi aturan sebagai variabel mediasinya. Populasi pada penelitian ini sebanyak 106 orang yang terdiri dari karyawan KUD Tiku V Jorong. Dimana sampel pada penelitian ini adalah 106 orang dengan data yang dapat diolah sebanyak 83 responden, jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini dengan *software smart-PLS 3.2.7*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace ostracism* berpengaruh signifikan terhadap *deviant behavior*, kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap *deviant behavior*, *workplace ostracism* berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional, kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap iklim etis berorientasi aturan, kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap *deviant behavior*, iklim etis berorientasi aturan tidak berpengaruh signifikan terhadap *deviant behavior*, kelelahan emosional memediasi hubungan antara *workplace ostracism* dan *deviant behavior*, iklim etis berorientasi aturan tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan otoriter dan *deviant behavior* pada karyawan KUD Tiku V Jorong.

Kata Kunci : *Deviant behavior*, *workplace ostracism*, kepemimpinan otoriter, kelelahan emosional dan iklim etis berorientasi aturan

THE EFFECT OF WORKPLACE OSTRACISM AND AUTHORITATIVE LEADERSHIP ON DEVIANT BEHAVIOR WITH EMOTIONAL FATIGUE AND RULE-ORIENTED ETHICAL CLIMATE AS MEDIATION VARIABLES (EMPIRE STUDY ON KUD TIKU V JORONG AGAM DISTRICT)

Agus Maldi

Bung Hatta University Management Science Masters Program, Padang

Email : **Agusmaldi1914@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to examine and prove the effect of workplace ostracism and authoritarian leadership on deviant behavior with emotional exhaustion and a rule-oriented ethical climate as mediating variables. The population in this study were 106 people consisting of employees of KUD Tiku V Jorong. Where the sample in this study is 106 people with data that can be processed as many as 83 respondents, the type of data used is primary data. The method of data collection is by distributing questionnaires. The analytical tool used in this research is the smart-PLS 3.2.7 software. The results showed that workplace exclusion had a significant effect on deviant behavior, authoritarian leadership had a significant effect on deviant behavior, workplace exclusion had a significant effect on emotional exhaustion, authoritarian leadership had a significant effect on rule-oriented ethical climate, emotional exhaustion had a significant effect on deviant behavior, ethical climate Rule-oriented does not have a significant effect on deviant behavior, emotional exhaustion mediates the relationship between workplace exclusion and deviant behavior, rules-oriented ethical climate does not mediate the relationship between authoritarian leadership and deviant behavior in KUD Tiku V Jorong employees.

Keywords: Deviant behavior, workplace ostracism, authoritarian leadership, emotional exhaustion and rule-oriented ethical climate

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR KEASLIAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Literatur.....	9
2.1.1 <i>Deviant behavior</i>	9
2.1.2 <i>Workplace ostracism</i>	11
2.1.3 Kepemimpinan Otoriter.....	14
2.1.4 Kelelahan Emosional.....	16
2.1.5 Iklim Etis Berorientasi Aturan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis.....	21
2.2.1 <i>Workplace ostracism</i> Terhadap <i>Deviant behavior</i>	21
2.2.2 <i>Workplace ostracism</i> Terhadap Kelelahan Emosional	22
2.2.3 Kelelahan Emosional Terhadap <i>Deviant behavior</i>	23

2.2.4 Kepemimpinan Otoriter	
Terhadap <i>Deviant behavior</i>	23
2.2.5 Kepemimpinan Otoriter	
Terhadap Iklim Etis Berorientasi Aturan	24
2.2.6 Iklim Etis Berorientasi Aturan	
Terhadap <i>Deviant behavior</i>	25
2.2.7 Kelelahan Emosional Memediasi Hubungan	
Antara <i>Workplace ostracism</i> Terhadap	
<i>Deviant behavior</i>	26
2.2.8 Iklim Etis Berorientasi Aturan Memediasi Hubungan	
Antara Kepemimpinan Otoriter Terhadap	
<i>Deviant behavior</i>	27
2.3 Kerangka Konseptual.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Objek, Populasi Dan Sampel.....	29
3.2 Jenis dan Sumber Data	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data	29
3.4 DefInisi Operasional Variabel.....	29
3.4.1 <i>Deviant behavior</i>	29
3.4.2 <i>Workplace ostracism</i>	30
3.4.3 Kepemimpinan Otoriter.....	30
3.4.4 Kelelahan Emosional.....	31
3.4.5 Iklim Etis Berorientasi Aturan.....	31
3.5 Pengukuran Variabel	31
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.6.1 <i>Measurement Model Assesment</i>	33
3.6.2 <i>Convergent validity</i>	33
3.6.3 <i>Discriminant Validity</i>	33
3.6.4 Analisis Deskriptif.....	34
3.6.5 <i>R Square dan Q Square</i>	35

3.6.6 <i>Structural Model Assesment</i>	37
3.6.7 Efek Mediasi.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Respon rate Responden.....	46
4.1.2 Profil Rasponden.....	47
4.1.3 Measurement Model Assesment.....	49
4.1.3.1 Convergent Validity	49
4.1.3.2 Discriminant Validity	58
4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel	63
4.1.4.1 <i>Deviant behavior</i>	63
4.1.4.2 <i>Workplace ostracism</i>	63
4.1.4.3 Kepemimpinan otoriter.....	65
4.1.4.4 Kelelahan emosional	66
4.1.4.5 Iklim etis berorientasi aturan.....	66
4.1.5 R <i>Square</i> dan Q <i>Square</i>	67
4.1.6 Structural Model Assesment.....	69
4.2 Pembahasan	75
4.2.1 Pengaruh <i>workplace ostracism</i> terhadap <i>deviant behavior</i>	75
4.2.2 Pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap <i>deviant behavior</i>	76
4.2.3 Pengaruh <i>workplace ostracism</i> terhadap kelelahan emosional.....	77

4.2.4 Pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap iklim etis Berorientasi aturan.....	78
4.2.5 Pengaruh kelelahan emosional terhadap <i>deviant behavior</i>	79
4.2.6 Pengaruh iklim etis berorientasi aturan terhadap <i>deviant behavior</i>	80
4.2.7 Kelelahan emosional memediasi hubungan antara <i>workplace ostracism</i> dan <i>deviant behavior</i>	81
4.2.8 Iklim etis berorientasi aturan memediasi hubungan antara Kepemimpinan otoriter dan <i>deviant behavior</i>	82

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Implikasi Penelitian.....	85
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	85

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Survey awal <i>deviant behavior</i>	3
Tabel 3.2	Bobot nilai setiap pernyataan	39
Tabel 3.3	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	43
Tabel 3.4	Kriteria R <i>Square</i>	43
Tabel 3.5	Kriteria Q <i>Square</i>	44
Tabel 3.6	Tipe Pengujian Mediasi	45
Tabel 4.1	Distribusi Kuisioner Penelitian	46
Tabel 4.2	Profil responden	47
Tabel 4.3	Hasil Analisis Outer Loading Deviant behavior (Tahap 1)	50
Tabel 4.4	Hasil Analisis Outer Loading Deviant behavior (Tahap 2)	51
Tabel 4.5	Hasil Analisis Outer Loading Deviant behavior (Tahap 3)	51
Tabel 4.6	Hasil Analisis Outer Loading Deviant behavior (Tahap 4)	52
Tabel 4.7	Hasil Analisis Outer Loading <i>workplace ostracism</i> (Tahap 1)	53
Tabel 4.8	Hasil Analisis Outer Loading <i>workplace ostracism</i> (Tahap 2)	54
Tabel 4.9	Hasil Analisis Outer Loading Kepemimpinan Otoriter (Tahap 1)	55
Tabel 4.10	Hasil Analisis Outer Loading Kepemimpinan otoriter (Tahap 2)	55

Tabel 4.11 Hasil Analisis Outer Loading Kelelahan emosional (Tahap 1)	56
Tabel 4.11 Hasil Analisis Outer Loading Kelelahan emosional (Tahap 2).....	57
Tabel 4.12 Hasil Analisis Outer Loading Ikli etis berorientasi aturan (Tahap 1).....	57
Tabel 4.13 Discriminant Validity dengan Metode Fornell-Lacker	59
Tabel 4.14 Discriminant validity dengan Metode Cross loading.....	60
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel deviant behavior.....	63
Tabel 4.16 Deskripsi Variabel <i>workplace ostracism</i>	64
Tabel 4.17 Deskripsi Variabel kepemimpinan otoriter	65
Tabel 4.18 Deskripsi Variabel kelelahan emosional.....	66
Tabel 4.19 Deskripsi variabel iklim etis berorientasi aturan.....	66
Tabel 4.20 R <i>Square</i> dan Q <i>Square</i>	68
Tabel 4.21 Hasil Structural Model Assessment	71
Tabel 4.22 Hasil Structural Model Assessment	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	37
Gambar 4.1 Measurement Model Assesment	65
Gambar 4.1 Model struktural	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner

Lampiran 2 Tabulasi data

Lampiran 3 profil responden

Lampiran 4 Measuremen model assesment

Lampiran 5 Deskripsi variabel

Lampiran 6 r square dan q Square

Lampiran 7 Struktural model assesment