

**PENGARUH *PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR*
DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI MEDIASI
(Studi kasus pada MAN di Kabupaten Pasaman Barat)**

TESIS



JOKO KUSUMA NEGARA
NPM. 1810018212002

Tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian
persyaratan memperoleh gelar Magister Sains Manajemen

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2022**

**PENGARUH *PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI MEDIASI
(Studi empiris pada MAN di Kabupaten Pasaman Barat)**

Oleh:

JOKO KUSUMA NEGARA
NPM. 1810018212002

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal, 24 Juni 2022

Menyetujui,

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Reni Yuliviona, 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 *PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI MEDIASI
(Studi empiris pada MAN di Kabupaten Pasaman Barat)**

Oleh:

JOKO KUSUMA NEGARA
NPM. 1810018212002

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal, 24 Juni 2022

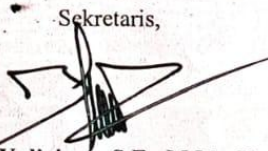
Tim Penguji:

Ketua,



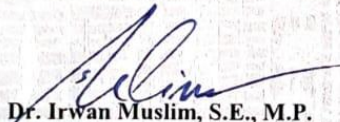
Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D

Sekretaris,



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

Anggota,



Dr. Irwan Muslim, S.E., M.P.

Anggota,



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

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Sains Manajemen pada tanggal

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Magister Sains Manajemen



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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Joko Kusuma Negara
NPM. : 1810018212002
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

**PENGARUH *PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI MEDIASI
(Studi empiris pada MAN di Kabupaten Pasaman Barat)**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta. Se jauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelum dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 8 Juli 2022

Penulis,



JOKO KUSUMA NEGARA

PENGARUH *PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *DAVIANT WORKPLACE BEHAVIOR* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI MEDIASI

(Studi empiris pada MAN di Kabupaten Pasaman Barat)

Joko Kusuma Negara¹, Sefnedi², Reni Yuliviona³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: jkusumanegara44@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh *perceived external prestige* dan *transformational leadership* terhadap *deviant workplace behavior* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 95 guru asn MAN di Kabupaten Pasaman Barat dengan 93 responden yang dapat diolah. Jenis data penelitian adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis penelitian ini menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *perceived external prestige* tidak berpengaruh terhadap *deviant workplace behavior*, *transformational leadership* berpengaruh negatif terhadap *deviant workplace behavior*, *perceived external prestige* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *deviant external behavior*, *job satisfaction* tidak memediasi hubungan antara *perceived external prestige* dan *deviant workplace behavior*, *job satisfaction* tidak memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan *deviant workplace behavior* guru asn MAN di Kabupaten Pasaman Barat.

Kata kunci: *Perceived external prestige*, *transformational leadership*, *job satisfaction*, *deviant workplace behavior*

**THE MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION ON THE RELATIONSHIP
BETWEEN PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE, TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP AND
DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR**

Joko Kusuma Negara¹, Sefnedi², Reni Yuliviona³
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
Email: jkusumanegara44@gmail.com

Abstract

This study is aimed to examine and to prove the effect of perceived external prestige and transformational leadership on deviant workplace behavior with job satisfaction as a mediating role. The populations of this study were 95 civil servant teachers of MAN in West Pasaman regency with 93 respondents who could be processed. The type of research data is primary data. Methods of data collection is using a questioner data. The research analyzing tools uses Smart-PLS. The results of the study found that: the perceived external prestige has no effect on the deviant workplace behavior; the transformational leadership has a negative to the deviant workplace behavior; the perceived external prestige has no effect on the job satisfaction; the transformational has a positive effect on job satisfaction; the job satisfaction has no effect on deviant workplace behavior; job satisfaction does not mediate the relationship between perceived external prestige and deviant workplace behavior; the job satisfaction does not mediate the relationship between the transformational leadership and deviant workplace behavior of civil servant teachers of MAN in West Pasaman regency.

Keywords: Perceived external prestige, transformational leadership, job satisfaction, deviant workplace behavior.

DAFTAR ISI

| | <i>hal.</i> |
|--|-------------|
| JUDUL | |
| ABSTRAK | |
| DAFTAR ISI..... | i |
| DAFTAR TABEL..... | v |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 10 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 12 |
| BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN | |
| HIPOTESIS | 14 |
| 2,1 KajianTeori | 14 |
| 2.1.1 <i>Deviant Workplace Behavior</i> | 14 |
| 2.1.1.1 Klasifikasi Deviant Workpace Behavior..... | 15 |
| 2.1.1.2 Dimensi Deviant Workplace Behavior | 18 |
| 2.1.2 <i>Job Satisfaction</i> | 19 |
| 2.1.3 <i>Perceived External Prestige</i> | 22 |
| 2.1.3.1 Konsep kognitif Individual..... | 23 |
| 2.1.3.2 Konsep kognitif Sosial | 24 |
| 2.1.3.3 Konsep Pengembangan Karir..... | 24 |
| 2.1.4 <i>Transformational Leadership</i> | 25 |
| 2.2 Pengembangan Hipotesis | 28 |
| 2.2.1 Hubungan antara <i>Perceived External Prestige</i> dan <i>Deviant Workplace Behavior</i> | 28 |
| 2.2.2 Hubungan antara <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Deviant Workplace Behavior</i> | 30 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.2.3 | Hubungan antara <i>Perceived External Prestige</i> dan <i>Job Satisfaction</i> | 31 |
| 2.2.4 | Hubungan antara <i>Transformational Leadership</i> dan <i>Job Satisfaction</i> | 32 |
| 2.2.5 | Hubungan <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Deviant Workplace Behavior</i> | 34 |
| 2.2.6 | Hubungan antara <i>Perceived External Prestige</i> terhadap <i>Deviant Workplace Behavior</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai mediasi..... | 35 |
| 2.2.7 | Hubungan antara <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Deviant Workplace Behavior</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai mediasi..... | 37 |
| 2.3 | Kerangka Konseptual..... | 39 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 41 |
| 3.1 | Objek Penelitian..... | 41 |
| 3.2 | Data Penelitian | 41 |
| 3.2.1 | Jenis Data | 41 |
| 3.2.2 | Metode Pengumpulan Data | 42 |
| 3.3 | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 42 |
| 3.3.1 | Variabel Penelitian | 42 |
| 3.3.1.1 | Variabel Independen..... | 43 |
| 3.3.1.2 | Variabel Dependen | 43 |
| 3.3.2 | Definsi Operasional Variabel..... | 43 |
| 3.3.2.1 | <i>Deviant Workplace Behavior</i> | 44 |
| 3.3.2.2 | <i>Job Satisfaction</i> | 44 |
| 3.3.2.3 | <i>Perceived External Prestige</i> | 44 |
| 3.3.2.4 | <i>Transformational Leadership</i> | 45 |
| 3.3.3 | Pengukuran Variabel..... | 46 |

| | |
|---|-----------|
| 3.4 Metode Analisis | 46 |
| 3.4.1 <i>Measurement Model Assessment (MMA)</i> | 47 |
| 3.4.1.1 <i>Convergent Validity</i> | 47 |
| 3.4.1.2 <i>Discriminant Validity</i> | 47 |
| 3.4.1.3 <i>Composite Validity</i> | 48 |
| 3.4.2 Analisis Deskriptif..... | 48 |
| 3.4.3 <i>R Square dan Q Square</i> | 50 |
| 3.4.4 <i>Structural Model Assessment (SMA)</i> | 51 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL | 53 |
| 4.1 Analisis Data | 53 |
| 4.1.1 <i>Response Rate</i> | 53 |
| 4.1.2 Profil Responden | 54 |
| 4.1.2.1 Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 55 |
| 4.1.2.2 Penggolongan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 55 |
| 4.1.2.3 Penggolongan Responden Berdasarkan Usia | 56 |
| 4.1.2.4 Penggolongan Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 57 |
| 4.1.3 Uji Instrumen..... | 59 |
| 4.1.3.1 <i>Measurement Model Assessment</i> | 59 |
| 4.1.4 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian..... | 71 |
| 4.1.4.1 <i>Deviant Workplace Behavior</i> | 71 |
| 4.1.4.2 <i>Job Satisfaction</i> | 73 |
| 4.1.4.3 <i>Perceived External Prestige</i> | 75 |
| 4.1.4.4 <i>Transformational Leadership</i> | 77 |
| 4.1.5 Uji Hipotesis | 80 |
| 4.1.5.1 <i>Structural Model Assessment</i> | 80 |
| a. <i>R Square dan Q Square</i> | 80 |
| b. <i>Bootstrapping</i> | 81 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2 Pembahasan..... | 85 |
| 4.2.1 Pengaruh <i>Perceived External Prestige</i> terhadap Deviant Workplace Behavior | 87 |
| 4.2.2 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap Deviant Workplace Behavior | 86 |
| 4.2.3 Pengaruh <i>Perceived External Prestige</i> terhadap Job Satisfaction | 89 |
| 4.2.4 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap Job Satisfaction | 90 |
| 4.2.5 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap Deviant Workplace Behavior..... | 92 |
| 4.2.6 Pengaruh hubungan antara <i>Perceived External Prestige</i> terhadap Deviant Workplace Behavior dengan Job Satisfaction sebagai mediasi..... | 94 |
| 4.2.7 Pengaruh hubungan antara <i>Transformational Leadership</i> terhadap Deviant Workplace Behavior dengan Job Satisfaction sebagai mediasi..... | 95 |
| BAB V PENUTUP..... | 98 |
| 5.1 Kesimpulan | 98 |
| 5.2 Implikasi Penelitian | 98 |
| 5.2.1 Implikasi Teoritis..... | 99 |
| 5.2.2 Implikasi Praktis | 99 |
| 5.3 Keterbatasan dan Saran..... | 102 |
| 5.3.1 Keterbatasan Penelitian..... | 102 |
| 5.3.2 Saran | 103 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN