

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN ETIS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN PEGAWAI
SEBAGAI MEDIASI

(Studi Kasus Kantor BPJS Kesehatan Sumatera Barat)



Oleh:

Aqidatul 'Izzah
2010018212005

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

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KETERIKATAN PEGAWAI SEBAGAI MEDIASI**
(Studi Kasus Kantor BPJS Kesehatan Sumatera Barat)

Oleh:
Aqidatul 'Izzah
NPM: 2010018212005

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 26 Juli 2022

Menyetuji:

Pembimbing I,

Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, SE., MM

Pembimbing II,

Dr. Evi Susanti Tasri, SE., M.Si

Ketua Program Studi,

Reni Yuliviona, SE, MM.,Ph.D

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN

**KEPIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KETERIKATAN PEGAWAI SEBAGAI MEDIASI**
(Studi Kasus Kantor BPJS Kesehatan Sumatera Barat)

Oleh:
Aqidatul 'Izzah
NPM: 2010018212005

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 26 Juli 2022

Tim Penguji:

Ketua,

Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, SE., MM Dr. Evi Susanti Tasri, SE., M.Si

Sekretaris,

Anggota,

Dr. Akmal, SE., M.Si

Anggota,

Dr. Zaitul, SE.,MBA.,Ak.CA

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 26 Juli 2022



Dr. Erni Febriana Harahap, SE, M. Si.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AQIDATUL 'IZZAH

NPM : 2010018212005

Program Studi : Magister Sains manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

**Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterlibatan Pegawai sebagai Mediasi
(Studi pada BPJS Kesehatan Sumatera Barat)**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program studi konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Bung hatta. Sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya 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 akan dikenakan.

Padang, Juli 2022

Penulis



AQIDATUL 'IZZAH
NPM. 2010018212005

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Pegawai sebagai Mediasi” (Studi Kasus Kantor BPJS Kesehatan Sumatera Barat).

Dalam penulisan tesis ini, berbagai pihak telah memberikan bantuan kepada penulis, untuk itu ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M. Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Evi Susanti Tasri,S.E.,M.Si selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Dr. Akmal, S.E.,M.Si dan Dr. Zaitul,S.E.,MBA.,Ak.CA sebagai dosen penguji yang dengan penuh perhatian memberikan dorongan, bimbingan dan saran kepada penulis dan yang telah meluangkan waktunya kepada penulis.
4. Ibu Reni Yuliviona, SE.,MM.,Ph.D sebagai Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen yang dengan penuh perhatian memberikan dorongan, diskusi, bimbingan dan saran kepada penulis dan juga telah meluangkan waktunya kepada penulis.

5. Bapak dan Ibu dosen Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Kedua Orangtua yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik dalam proses pendidikan maupun penyusunan tesis ini.
7. Semua Bapak Ibu rekan pegawai Kantor BPJS Kesehatan Sumatera Barat yang telah meluangkan waktu diskusi mengenai kusioner yang Penulis sebarkan ke semua pegawai.
8. Bapak/Ibu TU/Pustaka tempat penulis mendapatkan referensi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, moga Allah membalasi semua kebaikannya.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan permintaan maaf yang tulus diharapkan oleh penulis, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan penulisan tesis ini.

Padang, Juli 2022



Penulis

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana dukungan organisasi dan kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai dan keterikatan pegawai sebagai variabel mediasi. Fenomena yang terjadi di Kantor BPJS Sumatera Barat pada hasil survey sementara adalah kinerja pegawai yang kurang baik. Objek penelitian ini adalah kinerja pegawai di Kantor BPJS Sumatera Barat khususnya di Cabang Padang, Solok, Bukittinggi dan Payakumbuh. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) Sebuah model konseptual dikembangkan yang mencoba menjelaskan bagaimana pengaruh dukungan organisasi dan kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai, keterikatan pegawai sebagai variabel mediasi. Secara total, 201 kuesioner yang disebar dan 103 yang valid dikumpulkan dan dianalisis. Dari hasil analisis disimpulkan bahwa kepemimpinan etis tidak mempengaruhi kinerja, dukungan organisasi mempengaruhi kinerja, kepemimpinan etis mempengaruhi kinerja, dukungan organisasi tidak mempengaruhi keterikatan pegawai, kinerja mempengaruhi keterikatan pegawai, keterikatan pegawai tidak berperan sebagai mediasi antara dukungan organisasi terhadap kinerja, dan keterikatan pegawai tidak berpengaruh sebagai mediasi kepemimpinan etis terhadap kinerja

Kata kunci; Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Etis, Kinerja Pegawai, Keterikatan Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to analyze how organizational support and leadership affect employee performance and employee engagement as a mediating variable. The phenomenon that occurred in the West Sumatra BPJS Office in the temporary results survey was the poor performance of employees. This study is an employee at the West Sumatra BPJS Office, especially in the Padang, Solok, Bukittinggi and Payakumbuh branches. This study uses Partial Least Square (PLS). A model that was developed explains how the influence of organizational support and leadership on employee performance, employee engagement as a mediating variable. In total, 201 distributed and 103 valid questionnaires were collected and analysed. Analysis and conclusion that ethical leadership does not affect performance, organizational support affects performance, ethical leadership affects performance, organizational support does not affect employee engagement, performance affects employee engagement, employee engagement has no effect as a mediation of organizational support on performance, and employee engagement has no effect as a mediation ethical leadership on performance

Keywords; *Organizational Support, Ethical Leadership, Employee Performance, Employee Engagement*

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Literatur	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.2 Keterikatan Pegawai	15
2.1.3 Dukungan Organisasi.....	19
2.1.4 Kepemimpinan Etis.....	24
2.2 Pengembangan Hipotesis	29
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai	29
2.2.2 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Pegawai.....	32
2.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai.....	34
2.2.5 Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	35
2.2.6 Pengaruh Keterikatan Pegawai memediasi hubungan antara Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai	37
2.2.7 Pengaruh Keterikatan Pegawai memediasi hubungan antara Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	
2.3 Kerangka Konseptual.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Objek, Populasi dan Sampel Penelitian.....	38

3.3 Jenis Data dan Sumber Data	39
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.5.Definisi Operasional Variabel.....	40
3.5.1 Kinerja Pegawai	40
3.4.2. Keterikatan Pegawai.....	41
3.4.3 Kepemimpinan etis.....	41
3.4.4 Dukungan Organisasi	42
3.6. Pengukuran Variabel	43
3.7 Metode Analisis	44
3.7.1. Evaluasi <i>Measurement Model</i>	45
3.6.2. Analisis Deskriptif.....	46
3.6.3 R Square dan Q square	47
3.6.4 Structural Model Assessment.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Tingkat Respon Penelitian.....	51
4.1.2. Profil Responde	52
4.1.3 <i>Measurement Model Assesment (MMA)</i>	53
4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel	63
4.1.5 <i>Structural Model Assessment</i>	69
4.2 Pembahasan	71
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan etis terhadap Kinerja	71
4.2.2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja	72
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Pegawai	73
4.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Pegawai	74
4.2.5 Pengaruh Kinerja dengan Keterikatan Pegawai	
4.2.6 Pengaruh keterikatan pegawai sebagai mediasi hubungan antaran kepemimpinan etis terhadap kinerja	76

4.2.7 Pengaruh keterikatan pegawai sebagai mediasai hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja	78
--	----

BAB V HASIL PENUTUP

5.1 Kesimpulan	77
5.2 Implikasi Penelitian.....	78
5.3 Keterbatasan penelitian dan saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai BPJS	2
Tabel 1.2 Evaluasi Monitoring Kinerja 2020-2021	5
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	38
Tabel 3.2 Variabel, Indikator, dan Jumlah Item Pengukuran	42
Tabel 3.3 Bobot nilai Setiap Item Pernyataan.....	43
Tabel 3.4 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	48
Tabel 3.5 Tipe Pengujian Mediasi	49
Tabel 4.1 Tingkat Respon Penelitian	51
Tabel 4.2 Profil Responden.....	52
Tabel 4.3 Hasil Analisis Convergen validity (tahap 1).....	54
Tabel 4.4 Hasil Analisis Convergen Validity (tahap 2).....	56
Tabel 4.5 Discriminant Validity dengan Metode Fornell-Lacker Criterion	60
Tabel 4.6 Discriminant Validity dengan Metode Cross Loading	61
Tabel 4.7 Heterotrait-Monotrait (HTMT) Ratio	64
Tabel 4.8 Analisis Deskripsi Variabel Dukungan Organisasi.....	65
Tabel 4.9 Analisis Deskripsi Variabel Kepemimpinan Etis.....	66
Tabel 4.10 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja	67
Tabel 4.11 Analisis Deskripsi Variabel Keterikatan Kerja.....	68
Tabel 4.12 R Square dan Q Square	69
Tabel 4.13 Hasil Structural Model Asessment.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Outer Loading Tahap 1	57
Gambar 4.2 Outer Loading Tahap 2	59