

**PENGARUH PERTUKARAN PEMIMPIN-ANGGOTA TERHADAP
PERSEPSI KEMAMPUAN KERJA DENGAN HARGA DIRI BERBASIS
ORGANISASI DAN LUASNYA PERAN EFIKASI DIRI SEBAGAI
MEDIASI PADA PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh :

**RAHMI HAMDA SARI
NPM : 1910018212017**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2021**

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	6
1.2 Rumusan Masalah	20
1.3 Tujuan Penelitian	20
1.4 Manfaat Penelitian	21
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Literatur	26
2.1.1. Persepsi Kemampuan Kerja	26
2.1.2 Pertukaran Pemimpin-Anggota	32
2.1.3 Harga Diri Berbasis Organisasi	38
2.1.4 Luasnya Peran Efikasi Diri	40
2.2 Pengembangan Hipotesis	43
2.3 Kerangka Konseptual	56
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	57
3.2 Populasi dan Sampel	57
3.3 Defenisi Operasional Variabel	60
3.4 Metode Pengumpulan Data	64
3.5 Pengukuran Variabel	65
3.6 Metode Analisa Data	65
BAB IV HASIL PENELITIAN	

	4.1	<i>Response Rate</i>	72
		4.1.1 Profil Responden	72
		4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel	74
		4.1.3 <i>Measurement Model Assesment</i>	75
		4.1.4. <i>Discriminant Validity</i>	77
		4.1.5 <i>Structural Model Assesment</i>	83
	4.2	Pembahasan	
		4.2.1 Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Persepsi Kemampuan Kerja	87
		4.2.2 Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Harga Diri Berbasis Organisasi	90
		4.2.3 Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap <i>Role Breadth Self Efficacy</i>	91
		4.2.4 Harga Diri Berbasis Organisasi terhadap Persepsi Kemampuan Kerja	93
		4.2.5 <i>Role Breadth Self Efficacy</i> terhadap Persepsi Kemampuan Kerja	95
		4.2.6 Harga Diri Berbasis Organisasi memediasi hubungan antara Pertukaran Pemimpin-Anggota dan Persepsi Kemampuan Kerja	96
		4.2.7 Luasnya Peran Efikasi Diri memediasi hubungan antara Pertukaran Pemimpin-Anggota dan Persepsi Kemampuan Kerja	97
BAB V	5.1	Kesimpulan	100
	5.2	Implikasi	101
		5.2.1 Implikasi Teoritis	101
		5.2.2 Implikasi Praktis	101

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra – Survey Variabel Persepsi Kemampuan Kerja pada Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan	11
Tabel 3.1 Tabel Populasi dan Sampel Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan	60
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel Persepsi Kemampuan Kerja	62
Tabel 3.3 Pengukuran Variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota	63
Tabel 3.4 Pengukuran Variabel Harga Diri Berbasis Organisasi	64
Tabel 3.5 Pengukuran Variabel Luasnya Peran Efikasi Diri	65
Tabel 3.6 Pengukuran Variabel	67
Tabel 3.7 Kriteria Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)	70
Tabel 3.8 Kriteria R <i>Square</i>	71
Tabel 3.9 Kriteria Q <i>Square</i>	72
Tabel 3.10 Tipe Pengujian Mediasi	72
Tabel 4.1 <i>Response Rate</i>	74
Tabel 4.2 Profil Responden	75

Tabel 4.3	Hasil Analisis <i>Covergent Validity</i> (Tahap 1)	77
Tabel 4.4	Hasil Analisis <i>Covergent Validity</i> (Tahap 2)	78
Tabel 4.5	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	79
Tabel 4.6	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	80
Tabel 4.7	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>HTMT</i>	81
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Penelitian	83
Tabel 4.9	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	84
Tabel 4.10	Hasil <i>Measurement Model Assesment</i>	85
Tabel 4.11	Hasil <i>Measurement Model Assesment</i> (Efek Mediasi)	88