

**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**

**ABSTRAK**

Persepsi Kemampuan Kerja merupakan evaluasi subjektif yang sesuai dengan gagasan psikologi terkait dengan kemampuan kerja. Persepsi Kemampuan Kerja pada Aparatur Sipil Negara perlu menjadi perhatian karena mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Persepsi Kemampuan kerja dengan Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuisioner, sebagai populasi adalah Aparatur Sipil Negara yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan sampel berjumlah 323 orang. Hasil dari penelitian ini adalah Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Kemampuan Kerja sedangkan Pertukaran Pemimpin-Anggota tidak berpengaruh terhadap Persepsi Kemampuan Kerja. Harga Diri Berbasis Organisasi dan Luasnya Peran Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Kemampuan Kerja dan memediasi hubungan antara Pertukaran Pemimpin-Anggota dengan Persepsi Kemampuan Kerja.

Kata kunci : Pertukaran Pemimpin-Anggota, Harga Diri Berbasis Organisasi, Luasnya Peran Efikasi Diri, Persepsi Kemampuan Kerja

**THE EFFECT OF LEADER MEMBER EXCHANGE ON PERCEIVED  
EMPLOYABILITY THROUGH ORGANIZATION BASED SELF  
EFFICACY AND ROLE BREADTH SELF EFFICACY AS INTERVENING  
VARIABLES IN PESISIR SELATAN REGENCY**

**ABSTRACT**

Perceived Employability is a subjective evaluation that is in accordance with psychological notions related to work ability. Perceived Employability in State Civil Servants need to be a concern because it affects performance. This study aims to examine the effect of Leader Member Exchange on Perceptions of Work Ability with Organization-Based Self-Esteem and Role Breadth Self Efficacy as mediation. This study uses primary data through questionnaires, as the population is a State Civil Servant with the status of a Civil Servant in the Scope of the Regional Government of Pesisir Selatan Regency with a sample of 323 people. The results of this study are Organization-Based Self-Esteem and Role Breadth Self Efficacy have a positive and significant effect on Perceptions of Work Ability, while Leader Member Exchange has no effect on Perceptions of Work Ability. Organization-Based Self-Esteem and Role Breadth Self Efficacy have a positive and significant effect on Perceptions of Work Ability and mediate the relationship between Leader Member Exchange and Perceptions of Work Ability.

Keywords: Leader Member Exchange, Organization Based Self Esteem, Role Breadth Self Efficacy, Perceived Employability

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul 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.

Dalam penyelesaian penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta Padang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Bung Hatta Padang.
2. Bapak Dr. Akmal, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, mengarahkan sepenuh hati serta sabar dalam menuntun penulis untuk menyelesaikan tesis ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA selaku Pembimbing II dan juga sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dorongan serta masukan yang tak ternilai harganya bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
4. Bapak Antoni, S.E, M.E, Ph.D dan Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E., M.Si., Ak selaku penguji dalam seminar proposal dan ujian tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan agar tesis ini bisa lebih baik.

5. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
6. Ayahanda Syafnir, A.Md., S.P dan Ibunda Sri Rahma SN yang senantiasa berdoa dan mendorong untuk keberhasilan anak-anaknya.
7. Suami tercinta Yusmardianto, S.H., M.M dan anak-anakku tersayang Muhammad Arif Alrahdy, Muhammad Hasbi Alrahdy dan Muhammad Alfi Alrahdy yang dengan sabar dan selalu memberi dorongan, motivasi dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan Angkatan 30 prodi Magister Sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.
9. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang, terima kasih.

Padang, 5 Maret 2021

Penulis,

Rahmi Hamda Sari