

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN
PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**
(Studi Empiris BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai)

TESIS



Oleh

HERLINA
1810018212025

MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN
PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**
(Studi Empiris BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai)

TESIS



Oleh
HERLINA
1810018212025

MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA

2020

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 Kepemimpinan Etis dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Pegawai sebagai variabel mediasi**"

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

1. Ibu Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M, selaku Dekan dan Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta
2. Bapak Sefnedi, SE, MM, Ph.D, sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pasca sarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Bapak Dr. Akmal, S.E, M.Si, sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pasca sarjana Universitas Bung Hatta Padang.
4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pasca Sarjana Universitas Bung Hatta Padang.

5. Keluarga tercinta penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 29 Prodi Magister Sains Manajemen yang senantisa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.

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 dimasa mendatang, terimakasih.

Padang, 19 Maret 2021
Penulis,

Herlina

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Karakteristik Responden	37
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Item Pernyataan.....	40
Tabel 3.3 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	44
Tabel 3.3 Kriteria R <i>square</i> dan Kriteria Q <i>square</i>	45
Tabel 3.4 Tipe Pengujian Mediasi	46
Tabel 4.1 Prosedur Penyebaran Kuesioner	47
Tabel 4.2 Profil Responden.....	48
Tabel 4.3 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Tahap 1	52
Tabel 4.4 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Tahap 2.....	55
Tabel 4.5 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Tahap 3	56
Tabel 4.6 Hasil Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE.....	57
Tabel 4.7 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	58
Tabel 4.8 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	59
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Penelitian	60
Tabel 4.10 Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.11 Kepemimpinan Etis.....	62
Tabel 4.12 Persepsi Dukungan Organisasi.....	64
Tabel 4.13 Keterikatan Pegawai	66
Tabel 4.14 R Square dan Q Square	67
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis	69
Tabel 4.16 Efek Mediasi	72

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN

SAMPUL DALAM

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN KEASLIAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I 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	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Kepemimpinan Etis.....	13
2.1.3 Persepsi Dukungan Organisasi	18
2.1.4 Keterikatan Pegawai	23
2.2 Pengembangan Hipotesis	27
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai	27
2.2.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Pegawai.....	29
2.2.4 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai	30
2.2.5 Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	31

2.2.6 Pengaruh Keterikatan Pegawai memediasi hubungan antara Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai	31
2.2.7 Pengaruh Keterikatan Pegawai memediasi hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	33
2.3 Kerangka Konseptual.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek, Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.2. Jenis Data.....	37
3.3 Definisi Operasional dan Variabel.....	37
3.4 Pengukuran Variabel	39
3.5 Teknik Analisa Data	40
3.5.1. <i>Measurement Model Assessment</i>	41
3.5.2. Analisis Deskriptif.....	42
3.5.3 R <i>Square</i> dan Q <i>Square</i>	44
3.5.4.1 Efek Mediasi	45

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Distribusi Kuesioner	47
4.1.2 Profil Responden	48
4.2 Measurement Model Assessment	50
4.2.1 Convergent Validity	51
4.2.2 Discriminant Validity	58
4.3 Analisis Deskriptif	60
4.3.1 Kinerja Pegawai.....	61
4.3.2 Kepemimpinan Etis	62
4.3.3 Persepsi Dukungan Organisasi	63
4.3.4 Keterikatan Pegawai	65
4.4 R square dan Q square	67

4.5 Structural Model Assessment (SMA)	68
4.6 Pembahasan	73
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai	73
4.6.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	74
4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Pegawai.....	76
4.6.4 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai.....	77
4.6.5 Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.6.6 Pengaruh Keterikatan Pegawai memediasi hubungan antara Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai.....	80
4.6.7 Pengaruh Keterikatan Pegawai memediasi hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	82
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Implikasi Penelitian	86
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	90