

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL
TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN VARIABEL
MEDIASI MAKNA DARI PEKERJAAN DAN
OTONOMI PEKERJAAN
(Studi pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Barat)**

Tesis



DAHRUL IDRIS
1710018212021

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 14 Februari 2020

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DAHRUL IDRIS
NPM : 1710018212021
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN VARIABEL MEDIASI MAKNA DARI PEKERJAAN DAN OTONOMI PEKERJAAN”.

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pasca Sarjana Bung Hatta. Sejauh Mana yang saya ketahui, bukan meruoakan 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 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, Februari 2020



Penulis,

DAHRUL IDRIS
NPM. 1710018212021

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 gaya kepemimpinan Transformational terhadap keterikatan kerja dengan variabel mediasi makna dari pekerjaan dan Otonomi pekerjaan studi kasus di kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat”*.

Dalam 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. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA, selaku direktur Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang dan selaku salah satu penguji yang telah memberikan masukan pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Ibu Dr.Dwi Firi Puspa, SE. M.Si.,Ak selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Akmal, SE,. 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 Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D, dan ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si, selaku penguji dalam sidang thesis yang telah banyak memberikan

masuk dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.

4. Segenap Dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
5. Kepada Keluarga tercinta terutama Ibuku tersayang dan Istriku tercinta Ratna Febrialti, dan sibuah hati Mediana Azzahra Rais yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan M2 angkatan 26 prodi Magister sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.
7. 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 dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, Februari 2020

Penulis,

DAHRUL IDRIS

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
PERNYATAAN KEASLIAN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	13
2.1 Keterikatan Kerja	13
2.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja.....	13
2.1.2 Dimensi Keterikatan Kerja	16
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja	18
2.1.4 Ciri-ciri Keterikatan Kerja.....	19
2.2 Kepemimpinan Tranformational	21
2.3 Makna dari Pekerjaan.....	29
2.3.1 Dimensi Keaslian.....	32
2.3.2 Dimensi Efikasi Diri	33
2.3.3 Dimensi Harga Diri.....	33
2.3.4 Dimensi Tujuan	34
2.3.5 Dimensi Kepemilikan	34

2.3.6 Dimensi Transedensi	35
2.3.7 Dimensi Budaya dan Interpersonal	35
2.4 Otonomi Pekerjaan	36
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	37
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dengan Keterikatan kerja....	37
2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Tranformational terhadap makna pekerjaan ..	38
2.5.3 Pengaruh kepemimpinan tranformasional kepada Otonomi pekerjaan ...	39
2.5.4 Pengaruh otonomi pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja	40
2.5.5 Pengaruh otonomi pekerjaan sebagai mediator kepemimpinan Tranformasional dan keterikatan kerja	41
2.5.6 Pengaruh keterikatan kerja terhadap makna dari pekerjaan	41
2.5.7 Pengaruh makna dari pekerjaan memediasi Hubungan antara kepemimpinan tranformasional terhadap keterikatan kerja	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Populasi dan sampel	44
3.2 Metode pengumpulan data.....	44
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	45
3.3.1 Definisi Variabel	45
3.3.1.1 Keterikatan kerja.....	45
3.3.1.2 Kepemimipinan Transformational	46
3.3.1.3 Makna dari Pekerjaan	46
3.3.1.4 Otonomi pekerjaan.....	47
3.3.2 Pengukuran Variabel	47
3.4 Metode Analisis Data	49
3.4.1 <i>Measurement Model Assessment</i>	50
3.4.1.1 <i>Convergent Validity</i>	50
3.4.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	51
3.4.2 Analisi Deskriptif	51
3.4.3 R Square dan Q square	53
3.4.4 <i>Structural Model Assessment</i>	54
3.4.5 efek Mediasi	55

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 <i>Response Rate</i>	57
4.1.2 Demografi	58
4.1.3 <i>Measurement Model Assessment</i>	59
4.1.3.1 <i>Convergent Validity</i>	60
4.1.3.1 <i>Discriminant Validity</i>	67
4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	70
4.2.1 Keterikatan Kerja/ <i>Work Engagement</i>	71
4.2.2 Kepemimpinan Transformasional	72
4.2.3 Makna dari Pekerjaan	73
4.2.4 Otonomi Pekerjaan	74
4.3 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	76
4.4 <i>Structural Model Assessment</i>	78
4.4 Efek Mediasi	81
4.5 Pembahasan.....	82
4.5.1 Kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja	82
4.5.2 Kepemimpinan transformasional terhadap makna dari pekerjaan.....	85
4.5.3 Kepemimpinan transformasional terhadap otonomi pekerjaan	86
4.5.4 Otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.....	88
4.5.5 Otonomi pekerjaan memediasi kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja.....	90
4.5.6 Keterikatan kerja terhadap makna dari pekerjaan	92
4.5.7 Makna dari pekerjaan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja	94
BAB V PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Implikasi hasil penelitian	96
5.2.1 Implikasi Praktis.....	98
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Survey Awal keterikatan kerja ASN	9
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	49
Tabel 3.2 Tingkat Capaian Responden (TCR).....	53
Tabel 3.3 R Square Kriteria Q Square	55
Tabel 3.4 Tipe Pengujian Mediasi	56
Tabel 4.1 Prosedur Penyebaran Kuisisioner	57
Tabel 4.2 Demografi	58
Tabel 4.3 <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) Keterikatan kerja	60
Tabel 4.4 <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) Keterikatan kerja	61
Tabel 4.5 <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) Kepemimpinan transformasional	62
Tabel 4.6 <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) Kepemimpinan transformasional	63
Tabel 4.7 <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) Makna dari pekerjaan	64
Tabel 4.8 <i>Convergent Validity</i> (tahap 2)Makna dari pekerjaan	65
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) Otonomi pekerjaan	66
Tabel 4.10 <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) Otonomi pekerjaan	67
Tabel 4.11 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode Fornell Larcker <i>Criterion</i>	68
Tabel 4.12 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loading</i>	69
Tabel 4.13 Keterikatan Kerja	71
Tabel 4.14 Kepemimpinan Transformasional.....	72
Tabel 4.15 Makna dari Pekerjaan.....	73
Tabel 4.16 Otonomi pekerjaan.....	75
Tabel 4.17 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	77
Tabel 4.18 Uji Hipotesis	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 <i>Structural Model Assessment</i>	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian	108
Lampiran II	tabulasi Data.....	114
Lampiran III	Profil Respondent	150
Lampiran IV	Hasil Penghitungan <i>Algorithm</i>	152
Lampiran V	Hasil Penghitungan <i>Algorithm</i>	154
Lampiran VI	Hasil Penghitungan <i>Blindfolding</i>	156
Lampiran VII	Hasil Penghitungan <i>Bootstraping</i>	157