

**PENGARUH KUANTITAS PERUBAHAN ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN NARSIS TERHADAP SINISME KARYAWAN
PADA PERUBAHAN YANG DI MODERASI DENGAN AGEN
PERUBAHAN STRATEGI DI KABUPATEN
PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh

YESI ERAWATI
NPM.1710018212023

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2019

**PENGARUH KUANTITAS PERUBAHAN ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN NARSIS TERHADAP SINISME KARYAWAN
PADA PERUBAHAN YANG DI MODERASI DENGAN AGEN
PERUBAHAN STRATEGI DI KABUPATEN
PESISIR SELATAN**

TESIS



YESI ERAWATI
NPM.1710018212023

**Tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian
persyaratan memperoleh gelar Magister Sains Manajemen**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2019

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 Kuantitas Perubahan Organisasi Dan Kepemimpinan Narsis Terhadap Sinisme Karyawan Pada Perubahan Yang Di Moderasi Dengan Agen Perubahan Startegi Di Kabupaten Pesisir Selatan”.

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 yang telah memberikan dukungan pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Bapak Dr. Akmal, S.E., M.Si, selaku ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta Padang dan merupakan Pembimbing II yang telah memberikan dorongan serta masukan yang tak ternilai harganya pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Bapak Dr.Zaitul,S.E.,MBA.,Ak.CA selaku Pembimbing I dan bapak Dr. Akmal, 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.

4. Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M, dan Bapak Antoni,S.E.,M.E.,Ph.D. selaku penguji dalam sidang thesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.
5. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
6. Ayahanda H. Sjafri Saleh dan Alm Mama Hj Asniar Syarif ,semua ini ananda persembahkan untukmu.
7. Keluarga tercinta, suamiku Tabrani,AmdKep ,kedua anakku Gina Putri Yesta dan Genta Putra Yesta, yang selalu sabar di tinggalkan dan terima kasih atas suportnya buat bunda serta kepada adik-adik penulis yang sangat penulis sayangi (Saiful Anwar,AMD dan Melda Permata Sari,S.Fam,Apt,) yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan Gank M1 angkatan 26 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 dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, Februari 2019

Penulis,

Yesi Erawati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN I	ii
LEMBAR PENGESAHAN II	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRCT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Sinisme karyawan Pada Perubahan organisasi	12
2.1.2 Kuantitas Perubahan Organisasi	16
2.1.3 Kepemimpinan Narsis	22
2.1.4 Agen Perubahan strategik	28
2.2 Pengembangan Hipotesis	33
2.2.1 Pengaruh Kuantitas Perubahan Organisasi Terhadap Sinisme Karyawan Perubahan	33
2.2.2 Pengaruh Agen Perubahan Strategik berpengaruh positif Terhadap Sinisme Karyawan Pada Perubahan	34

2.2.3	Pengaruh Kepemimpinan Narsis berpengaruh positif terhadap Sinisme Karyawan Pada Perubahan.....	35
2.2.4	Pengaruh Agen Perubahan Strategik berperan sebagai variabel moderating pada Kuantitas Perubahan Organisasi terhadap Sinisme Karyawan Pada Perubahan	36
2.3	Kerangka Konseptual	37
III METODE PENELITIAN		
3.1	Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.2	Data Penelitian	41
3.3	Variabel Penelitian	42
3.3.1	Jenis Variabel	42
3.3.2	Defenisi Operasional Variabel	43
3.3.3	Pengukuran Variabel	44
3.4	Metode Analisa Data	
3.4.1	Analisis Deskriptif	44
3.4.2	Analisis Inferensial	46
IV . HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	52
4.1.1	Distribusi Kuesioner	52
4.1.2	Profil Responden	53
4.1.3	Analisis Data	55
4.1.3.1	Measurement Model Assessment (Outer) Model	55
4.1.3.2	Indikator Validitas	56
4.1.3.3	Discriminant Validity	59
4.1.4	Analisis Statistika Deskriptif	62
4.1.4.1	Penilaian Model Struktural (Inner Model).....	65

4.1.4.2 Uji signifikansi Pengaruh	66
4.2 Pembahasan	68
4.2.1 Pengaruh Kuantitas Perubahan Organisasi terhadap Sinisme Karyawan Perubahan	68
4.2.2 Agen Perubahan Strategik berpengaruh positif Terhadap Sinisme Karyawan Pada Perubahan	69
4.2.3 Kepemimpinan Narsis berpengaruh positif terhadap Sinisme Karyawan Pada Perubahan	70
4.2.4 Agen Perubahan Strategi berperan sebagai variabel moderating pada hubungan antara Kuantitas Perubahan Organisasi terhadap sinisme Karyawan Pada Perubahan	71
V. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Implikasi Penelitian	74
5.3 Keterbatasan Penelitian dan saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	61
Gambar 4.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	68

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survey	7
Tabel 3.1	Rata-rata Jumlah Sample Proporsional setiap Dinas	40
Tabel 3.2	Kisi-kisi Angket Penelitian	44
Tabel 3.3	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	46
Tabel 4.1	Distribusi kuesioner penelitian	53
Tabel 4.2	Profil Responden	52
Tabel 4.3	Analisis Model Pengukuran Sinisme Karyawan Pada Perubahan	56
Tabel 4.4	Analisis Model Pengukuran Kuantitas Perubahan Organisasi	56
Tabel 4.5	Analisis Model Pengukuran Agen Perubahan Strategik...	57
Tabel 4.6	Analisis Model Pengukuran Kepemimpinan Narsis	58
Tabel 4.7	Diskriminan Validity Metode Cross Loading	60
Tabel 4.8	Diskriminan Validity Metode Fornell-Larcker	61
Tabel 4.9	Tingkat Capaian Responden Variabel Sinisma Karyawan Pada Perubahan	62
Tabel 4.10	Tingkat Capaian Responden Variabel Kuantitas Perubahan Organisasi	63
Tabel 4.11	Tingkat Capaian Responden Variabel Agen Perubahan Strategi	64
Tabel 4.12	Tingkat Capaian Responden Variabel Kepemimpinan Narsis	65
Tabel 4.13	<i>R-Square dan Q - Square</i>	66
Tabel 4.14	<i>Part Coefficients (Mean, STDEV, T - Values)</i>	67

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran.1	Kuesioner Penelitian	81
Lampiran.2	Tabulasi Data	87
Lampiran.3	Profil Respondem	94
Lampiran.4	Analisis Model Pengukuran	97
	Analisis statistika Deskriptif	99
Lampiran.5	R Square dan Q Square	103
Lampiran.6	Structural Model Assessment (SMA)	103

