

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA DENGAN VARIABEL MEDIASI  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN ORIENTASI JARAK  
KEKUASAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI DAN  
DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF  
PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN  
PADANG PARIAMAN**

**TESIS**



**Oleh :**

**ANITA  
1710018212008**

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

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA DENGAN VARIABEL MEDIASI  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN ORIENTASI JARAK  
KEKUASAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI DAN  
DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF  
PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN  
PADANG PARIAMAN**

Oleh:

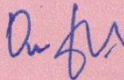
**ANITA**  
NPM.1710018212008

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji  
Pada tanggal 15 Agustus 2021

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

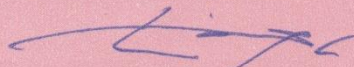


Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E., M.Si, Ak., CA



Dr. Akmal, S.E., M.Si

Ketua Program Studi,



Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA DENGAN VARIABEL MEDIASI  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN ORIENTASI JARAK  
KEKUASAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI DAN  
DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF  
PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN  
PADANG PARIAMAN**

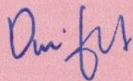
Oleh:

**ANITA**  
NPM.1710018212008

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji  
Pada tanggal 15 Agustus 2021

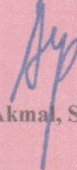
Tim Penguji:

Ketua,



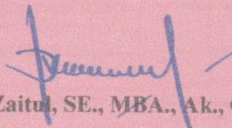
Dr. Dwi Fitri Puspa, SE., M.Si., Ak., CA

Sekretaris,



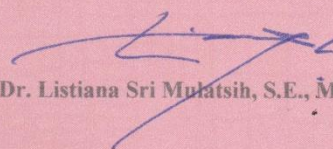
Dr. Akma, S.E., M.Si

Anggota,



Dr. Zaitul, SE., MBA., Ak., CA

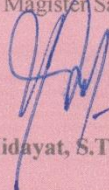
Anggota,



Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Magister Sains Manajemen pada tanggal 15 Agustus 2021

Plt. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Magister Sains Manajemen



Dr. Hidayat, S.T., M.T., IPM

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ANITA

NPM : 1710018212008

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN VARIABEL MEDIASI PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN ORIENTASI JARAK KEKUASAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN PADANG PARIAMAN”.**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya manusia Program Pascasarjana Bung Hatta . Se jauh yang saya ketahui, bukan merupakan 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 di 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, 15 Agustus 2021  
Penulis,



ANITA  
NPM. 1710018212008

**Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Variabel Mediasi Pemberdayaan Psikologis Dan Orientasi Jarak Kekuasaan Ssbagai Variabel Moderasi Dan Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Padang Pariaman**

**Abstrak**

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Kerja dengan Variabel Mediasi Pemberdayaan Psikologis dan Orientasi Jarak Kekuasaan sebagai Variabel Moderasi dan Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Padang Pariaman. Jumlah responden sebanyak 86 orang pegawai. Model penelitian ini diuji kesesuaiannya melalui analisis Structural Equation Model dengan menggunakan software Smart-PLS 3.2.9. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis, Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, Pemberdayaan psikologis tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap keterikatan kerja, Orientasi jarak kekuasaan tidak memoderasi hubungan kepemimpinan etis dan pemberdayaan psikologis.

Kata Kunci : Kepemimpinan Etis, Keterikatan Kerja, Pemberdayaan Psikologis, Orientasi Jarak Kekuasaan dan Perilaku Kerja Inovatif

**Ethical Leadership and Work Engagement with Mediation Variables Psychological Empowerment and Power Distance Orientation as Moderating Variables and Their Impact on Innovative Work Behavior**

**Abstract**

*The purpose of this research is to find out the effect of Ethical Leadership on Work Engagement with Psychological Empowerment mediation variables and Power Distance Orientation as moderating variables and their impact on Innovative Work Behavior at employee of Kabupaten Padang Pariaman. The respondents are 86 employees This research tested through an analysis of Structural Equation Model using software Smart-PLS 3.2.9. The result of this research proved that the ethical leadership did not affect significantly on innovative work behavior, ethical leadership did not affect significantly on work engagement, work engagement has positive and significant effect on innovative work behavior, ethical leadership did not affect significantly on psychological empowerment, psychological empowerment has positive and significant effect on work engagement, empowerment psychology did not mediate the relationship between ethical leadership and work engagement, power distance orientation did not moderate the relationship between ethical leadership and psychological empowerment.*

*Keywords: Ethical Leadership, Work Engagement, Psychological Empowerment, Power Distance Orientation and Innovative Work Behavior*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran 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 terhadap Keterikatan Kerja dengan Variabel Mediasi Pemberdayaan Psikologis dan Orientasi Jarak Kekuasaan sebagai Variabel Moderasi dan Dampaknya terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Padang Pariaman”.

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. Ibu Dr. Dwi Fitri Puspa, SE, M.Si, 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.
2. Bapak Prof. Antoni, SE, ME, Ph.D (alm) dan Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE, MM, Dr. Zaitul, S.E., MBA., Ak. CA selaku penguji dalam sidang thesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.

3. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
4. Ibunda Rosmani dan Ayahanda Moechtar M yang telah senantiasa berdoa untuk keberhasilan anak-anaknya serta bekerja tanpa lelah untuk memberikan kehidupan dan pendidikan yang layak untuk anak-anaknya.
5. Suami dan anak-anak tercinta yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini, serta kakak dan adik penulis yang sangat penulis sayangi.
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, 10 Agustus 2021  
Penulis,

Anita



## DAFTAR ISI

<b>Abstrak</b> .....	<b>I</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I</b> <b>PENDAHULAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1.</b> <b>Latar Belakang Penelitian</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2.</b> <b>Rumusan Masalah</b> .....	<b>13</b>
<b>1.3.</b> <b>Tujuan Penelitian</b> .....	<b>14</b>
<b>1.4.</b> <b>Manfaat Penelitian</b> .....	<b>14</b>
<b>BAB II</b> <b>LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN</b>	
<b>HIPOTESIS</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1.</b> <b>Landasan Teori</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1.1.</b> <b>Innovative Work Behaviour</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1.1.1.</b> <b>Pengertian Innovative Work Behaviour</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1.1.2.</b> <b>Aspek-Aspek Innovative Work Behaviour</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1.1.3.</b> <b>Faktor-Faktor yang mempengaruhi Innovative</b>	
<b>Work Behaviour</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1.2.</b> <b>Work Engagement</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1.2.1.</b> <b>Pengertian Work Engagement</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1.2.2.</b> <b>Faktor-Faktor yang mempengaruhi Work</b>	
<b>Engagement</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1.2.3.</b> <b>Indikator Work Engagement</b> .....	<b>24</b>
<b>2.1.3.</b> <b>Ethical Leadership</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1.3.1.</b> <b>Pengertian Ethical Leadership</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1.3.2.</b> <b>Prinsip-Prinsip Ethical Leadership</b> .....	<b>28</b>
<b>2.1.4.</b> <b>Psychological Empowerment</b> .....	<b>31</b>
<b>2.1.4.1.</b> <b>Pengertian Psychological Empowerment</b> .....	<b>31</b>
<b>2.1.4.2.</b> <b>Dimensi Psychological Empowerment</b> .....	<b>32</b>

2.1.5.	Power Distance Orientation .....	35
2.1.5.1	Pengertian Power Distance Orientation .....	35
2.2.	Tinjauan Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis .....	36
2.2.1.	Pengaruh Ethical Leadership terhadap Innovative Work Behaviour.....	36
2.2.2.	Pengaruh Ethical Leadership terhadap Work Engagement .....	37
2.2.3.	Pengaruh Work Engagement terhadap Innovative Work Behaviour .....	38
2.2.4.	Pengaruh Ethical Leadership terhadap Psychological Empowerment.....	39
2.2.5.	Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Work Engagement .....	30
2.2.6.	Pengaruh Ethical Leadership terhadap Work Engagement yang dimediasi oleh Psychological Empowerment .....	41
2.2.7.	Pengaruh Ethical Leadership terhadap Psychological Empowerment yang dimoderasi oleh Power Distance Orientation .....	42
2.3.	Kerangka Konseptual .....	43
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	45
3.2.	Populasi, Sampel dan Metode Penarikan Sampel ....	45
3.3.	Jenis Data dan Sumber Data .....	46
3.4.	Definisi Variabel Penelitian.....	48
3.4.1.	Innovative Work Behaviour .....	48
3.4.2.	Work Engagement.....	48
3.4.3.	Ethical Leadership .....	49
3.4.4.	Psychological Empowerment .....	49
3.4.5.	Power Distance Orientation.....	50
3.5.	Teknik Analisa Data .....	50
3.5.1.	Measurement Model Assesment (MMA) .....	51

3.5.1.1.	Convergent Validity.....	51
3.5.1.2.	Discriminant Validity .....	52
3.5.2.	Analisis Diskripsi .....	52
3.5.3.	R-Square dan Q-Square.....	55
3.5.4.	Struktural Model Assesment (SMA).....	56
3.5.4.1.	Efek Mediasi .....	57
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
4.1.	Hasil Penelitian .....	58
4.1.1.	Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	58
4.1.2.	Profil Responden .....	59
4.2.	<i>Measurment Model Assessment</i> .....	60
4.2.1.	<i>Convergent Validity</i> .....	60
4.2.1.1	Perilaku Kerja Inovatif .....	60
4.2.1.2	Keterikatan Kerja .....	62
4.2.1.3	Kepemimpinan Etis .....	63
4.2.1.4	Pemberdayaan Psikologis .....	64
4.2.1.5	Orientasi Jarak Kekuasaan .....	66
4.2.2	<i>Discriminant Validity</i> .....	67
4.3.	Analisis Deskriptif .....	69
4.3.1	Perilaku Kerja Inovatif .....	69
4.3.2	Keterikatan Kerja .....	70
4.3.3	Kepemimpinan Etis .....	71
4.3.4	Pemberdayaan Psikologis .....	72
4.3.5	Orientasi Jarak Kekuasaan .....	72
4.4	<i>R square dan Q square</i> .....	73
4.5	<i>Structural Model Assessment (SMA)</i> .....	74
4.6	Pembahasan .....	78
4.6.1	Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Perilaku kerja Inovatif .....	78
4.6.2	Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Kerja.....	79
4.6.3	Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif .....	80
4.6.4	Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Pemberdayaan Psikologis .....	82
4.6.5	PengaruhPemberdayaan Psikologis terhadap Keterikatan Kerja .....	83

	<b>4.6.6</b>	<b>Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterikatan Kerja Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis .....</b>	<b>85</b>
	<b>4.6.7</b>	<b>Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Pemberdayaan Psikologis Dimoderasi oleh Orientasi Jarak Kekuasaan .....</b>	<b>86</b>
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>		<b>89</b>
	<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>89</b>
	<b>5.2</b>	<b>Implikasi Hasil Penelitian .....</b>	<b>90</b>
	<b>5.2.1.</b>	<b>Implikasi Teoritis .....</b>	<b>90</b>
	<b>5.2.2.</b>	<b>Implikasi Praktis .....</b>	<b>90</b>
	<b>5.3</b>	<b>Keterbatasan Hasil Penelitian dan Saran Penelitian</b>	<b>92</b>
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>93</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Kuisisioner Pra-Survey Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.....	8
Tabel 3.1	Sampel Penelitian ASN Kabupaten Padang Pariaman.....	46
Tabel 3.2	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR).....	55
Tabel 3.3	Kriteria R-Square .....	56
Tabel 3.4	Kriteria Q-Square .....	56
Tabel 3.5	Tipe Pengujian Mediasi .....	57
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	58
Tabel 4.2	Profil Responden	59
Tabel 4.3	Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Perilaku Kerja Inovatif Tahap 1	61
Tabel 4.4	Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Perilaku Kerja Inovatif Tahap II	61
Tabel 4.5	Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Keterikatan Kerja Tahap 1	62
Tabel 4.6	Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Keterikatan Kerja Tahap II	63
Tabel 4.7	Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepemimpinan Etis Tahap I	63
Tabel 4.8	Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Kepemimpinan Etis Tahap II	64
Tabel 4.9	Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Pemberdayaan Psikologis Tahap I	65
Tabel 4.10	Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Pemberdayaan Psikologis Tahap II	66
Tabel 4.11	Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Orientasi Jarak Kekuasaan Tahap I	66
Tabel 4.12	Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Orientasi Jarak Kekuasaan Tahap II	67
Tabel 4.13	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	68
Tabel 4.14	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	68
Tabel 4.15	Perilaku Kerja Inovatif	70
Tabel 4.16	Keterikatan Kerja	70
Tabel 4.17	Kepemimpinan Etis	71
Tabel 4.18	Pemberdayaan Psikologis	72
Tabel 4.19	Orientasi Jarak Kekuasaan	73
Tabel 4.20	R Square dan Q Square	73
Tabel 4.21	Hasil Pengujian Hipotesis	75

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1</b>	<b>Kerangka Konseptual .....</b>	<b>42</b>
<b>Gambar 2</b>	<b><i>Structural Model Assessment</i> .....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.....	101
---------------	-----