

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI PEMIMPIN DAN TOTAL PERSEPSI  
IMBALAN TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI DENGAN MODAL  
PSIKOLOGI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN  
DIMODERASI KOLEKTIVISME TIM  
(Studi Empiris Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok)**

**TESIS**



**Oleh**

**Muhammad Thaufik  
1810018212020**

**PROGRAM STUDI MAGISATER SAINS MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
2021**

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI PEMIMPIN DAN TOTAL PERSEPSI  
IMBALAN TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI DENGAN MODAL  
PSIKOLOGI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN  
DIMODERASI KOLEKTIVISME TIM  
(Studi Empiris Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok)**

Oleh:

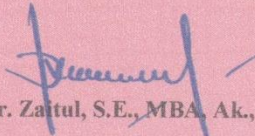
**Muhammad Thaufik**  
NPM. 1810018212020

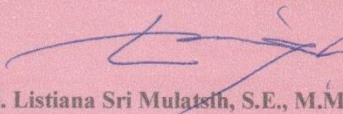
Telah dipertahankan didepan Tim Penguji  
Pada tanggal 15 Agustus 2021

Menyetujui:

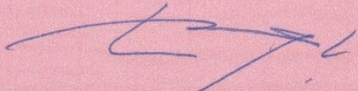
**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

  
Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA

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

Ketua Program Studi  
Magister Sains Manajemen,

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



**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI PEMIMPIN DAN TOTAL PERSEPSI  
IMBALAN TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI DENGAN MODAL  
PSIKOLOGI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN  
DIMODERASI KOLEKTIVISME TIM  
(Studi Empiris Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok)**

Oleh:

**Muhammad Thaufik**  
NPM. 1810018212020

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji  
Pada tanggal 15 Agustus 2021

Menyetujui:

Ketua,

**Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA**

Sekretaris,

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

Anggota,

**Dr. Irwan Muslim, MP**

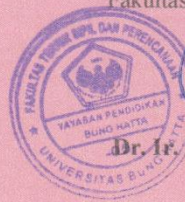
Anggota,

**Dr. Fivi Angraini, S.E., M.Si., Ak., CA**

Tesis Ini Diterima sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Magister  
Sains Manajemen pada tanggal 15 Agustus 2021

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Plt. Dekan,



**Dr. Ir. Hidayat, MT., IPM**



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Thaufik  
NPM : 1810018212020  
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI PEMIMPIN DAN TOTAL PERSEPSI  
IMBALAN TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI DENGAN MODAL  
PSIKOLOGI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN  
DIMODERASI KOLEKTIVISME TIM (Studi Empiris Pada Sekretariat  
Daerah Kabupaten Solok)**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program studi konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Bung hatta. Sejauh 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 akan dikenakan.

Padang, 15 Agustus 2021

Penulis



**Muhammad Thaufik**  
NPM. 1810018212020

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI PEMIMPIN DAN TOTAL PERSEPSI  
IMBALAN TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI DENGAN MODAL  
PSIKOLOGI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN  
DIMODERASI KOLEKTIVISME TIM  
(Studi Empiris Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok)**

**<sup>1)</sup>Muhammad Taufik, <sup>2)</sup>Zaitul, <sup>3)</sup>Listiana**

<sup>1,2,3</sup>Program Magister Sains Manajemen, Universitas Bung Hatta, Padang.

\*Corresponding author: [chaniagotaufik95@gmail.com](mailto:chaniagotaufik95@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh modal psikologis pemimpin dan total perceived reward terhadap employee engagement dengan modal psikologis karyawan sebagai variabel mediasi dan kolektivisme tim sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 175 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok dengan 168 responden yang dapat diolah. Jenis data penelitian adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis penelitian ini menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa modal psikologis pemimpin mempengaruhi modal psikologis karyawan, total persepsi penghargaan mempengaruhi keterlibatan karyawan, modal psikologis karyawan mempengaruhi keterlibatan karyawan, modal psikologis karyawan memediasi hubungan antara modal psikologis pemimpin dan keterlibatan karyawan dan kolektivisme tim tidak memoderasi hubungan antara modal psikologi pimpinan dan modal psikologis pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok.

**Kata kunci:** Modal psikologis pemimpin, total penghargaan yang dirasakan, modal psikologis karyawan, kolektivisme tim dan keterlibatan karyawan

***THE EFFECT OF LEADER PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND TOTAL PERCEPTION OF REWARDS ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH EMPLOYEE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A MEDIATION VARIABLE AND MODERATED TEAM COLLECTIVIST  
(Empirical Study at the Regional Secretariat of Solok Regency)***

**<sup>1)</sup>Muhammad Taufik, <sup>2)</sup>Zaitul, <sup>3)</sup>Listiana**

<sup>1,2,3</sup>Master of Management Science Program, Bung Hatta University, Padang.

\*Corresponding author: [chaniagotaufik95@gmail.com](mailto:chaniagotaufik95@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and prove the effect of leader's psychological capital and total perceived reward on employee engagement with employee psychological capital as a mediating variable and team collectivism as a moderating variable. The population in this study were 175 employees of the Regional Secretariat of Solok Regency with 168 respondents who could be processed. The type of research data is primary data. Methods of data collection using a questionnaire. This research analysis tool uses Smart-PLS. The results of the study found that the psychological capital of the leader affects the psychological capital of employees, the total perception of rewards affects employee engagement, the psychological capital of the employee affects employee engagement, the psychological capital of the employee mediates the relationship between the psychological capital of the leader and employee engagement and team collectivism does not moderate the relationship between capital. psychology of leaders and psychological capital of the employees of the Regional Secretariat of Solok Regency.*

**Keywords:** *psychological capital of leaders, total perceived rewards, psychological capital of employees, team collectivism and employee engagem*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karuniaNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Manajemen pada Program Studi Magister Sains Manajemen Pasacasarjana Universitas Bung Hatta Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat dosen penguji: Bapak **Dr. Irwan Muslim, MP**, dan ibu **Dr. Fivi Anggraini, S.E., M.Si., Ak., CA**, dimana ditengah-tengah kesibukan masih tetap meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian tesis ini, kepada:

1. Bapak **Dr. Ir. Hidayat, MT., IPM**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang dan Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
2. Bapak **Dr. Zaitul, S.E., MBA., Ak., CA**, sebagai dosen pembimbing I, yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh perhatian memberikan dorongan, bimbingan dan saran kepada penulis.
3. Ibu **Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M**, selaku dosen pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh perhatian memberikan dorongan, bimbingan dan saran kepada penulis.
4. Bapak dan ibu dosen Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

5. Orang tua tercinta yang mendidik dengan penuh rasa kasih sayang dan senantiasa mendo'a-kan serta memberikan semangat dan dorongan kepada penulis.
6. Kepada Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Solok yang telah memberikan izin belajar dalam meningkatkan kopetensi SDM aparatur di daerah.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulis ini dapat kekurangan dan kekeliruan, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan penulisan tesis ini.

Padang, Agustus 2021

Penulis,



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR KEASLIAN TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Literatur.....	10
2.1.1 Keterikatan Pegawai .....	10
2.1.2 Modal Psikologi Pemimpin .....	13
2.1.3 Total Persepsi Imbalan .....	15
2.1.4 Modal Psikologi Pegawai .....	17
2.1.5 Kolektivisme Tim.....	19
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	21
2.2.1 Pengaruh Modal Psikologi Pemimpin terhadap Modal Psikologi Pegawai.....	21
2.2.2 Pengaruh Total Persepsi Imbalan Terhadap Keterikatan Pegawai.....	22
2.2.3 Pengaruh Modal Psikologi Pegawai Terhadap	

Keterikatan Pegawai .....	23
2.2.4 Pengaruh Modal Psikologi Pegawai Memediasi Hubungan Antara Modal Psikologi Pemimpin Dengan Keterikatan Pegawai .....	24
2.2.5 Pengaruh Kolektivisme Tim Memoderasi Hubungan Antara Modal Psikologi Pemimpin Dan Modal Psikologi Pegawai .....	25
2.3 Kerangka Konseptual.....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Objek, Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.3 Definisi Operasional .....	29
3.3.1 Keterikatan Pegawai .....	29
3.3.2 Modal Psikologi Pemimpin .....	29
3.3.3 Total Persepsi Imbalan .....	29
3.3.4 Modal Psikologi Pegawai .....	30
3.3.5 Kolektivisme Tim .....	30
3.4 Pengukuran Variabel .....	30
3.5 Metode Analisa Data .....	31
3.5.1 Measurement Model Assesment .....	32
3.5.2 <i>Convergent Validity</i> .....	32
3.5.3 <i>Discriminant Validity</i> .....	33
3.5.4 Analisis Deskriptif.....	33
3.5.5 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i> .....	35
3.5.6 <i>Structural Model Assesment</i> .....	36
3.5.6.1 Efek Mediasi .....	37
3.5.6.2 Efek Moderasi .....	38

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	39
4.1.1 <i>Respon rate</i> responden .....	39

4.1.2 Profil Responden.....	40
4.1.3 <i>Measurement Model Assessment</i> .....	41
4.1.3.1 <i>Convergent Validity</i> .....	41
4.1.3.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	52
4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel.....	56
4.1.4.1 Keterikatan Pegawai.....	56
4.1.4.2 Modal psikologi Pemimpin.....	57
4.1.4.3 Total persepsi Imbalan .....	58
4.1.4.4 Modal Psikologi Pegawai.....	58
4.1.4.5 Kolektivisme Tim .....	59
4.1.5 <i>Structural Measurement Assessment:R Square dan Q Square</i> .....	60
4.1.6 <i>Structural Model Assesment</i> .....	62
4.1.6.1 Efek Mediasi .....	65
4.1.6.2 Efek Moderasi .....	66
4.2 Pembahasan.....	67
4.2.1 Pengaruh Modal Psikologi Pemimpin Terhadap Modal Psikologi Pegawai .....	67
4.2.2 Pengaruh Total Persepsi Imbalan Terhadap Keterikatan Pegawai.....	68
4.2.3 Pengaruh Modal Psikologi Pegawai Terhadap Keterikatan Pegawai.....	69
4.2.4 Pengaruh Modal Psikologi Pegawai Memediasi Hubungan Antara Modal Psikologi Pemimpin Dengan Keterikatan Pegawai.....	71
4.2.5 Pengaruh Kolektivisme Tim Memoderasi Hubungan Antara Modal Psikologi Pemimpin Dan Modal Psikologi Pegawai.....	72
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Implikasi Penelitian.....	75
5.2.1 Implikasi Teoritis .....	75

5.2.2 Implikasi Praktis .....	76
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian .....	76

**DAFTAR PUSTAKA**