

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN,
ADVERSITY QUOTIENT DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
KABUPATEN WAY KANAN
PROVINSI LAMPUNG**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia



MERCU BUANA

Disusun Oleh :

BUSTAMI ZAINUDIN

67116020009

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN,
ADVERSITY QUOTIENT DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
KABUPATEN WAY KANAN
PROVINSI LAMPUNG**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Disusun Oleh :
BUSTAMI ZAINUDIN

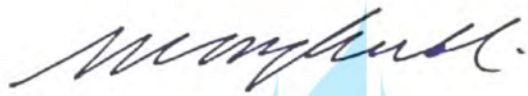
67116020009

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2021**

PENGESAHAN DISERTASI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, *Adversity Quotient* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung”
Nama : Bustami Zainudin
NIM : 67116020009
Program Studi : Doktor Manajemen

Mengesahkan
Promotor



Prof. Dr. Masydzulhak Djamil Mz. S.E., M.M

Ko-Promotor I

Ko-Promotor II



Dr. Ahmad Hidayat Sutawijaya, M.Com.



Dr. Ahmad Badawy Saluy, M.M., C.H.R.A.

MENGETAHUI
UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis

Kepala Program Studi Doktor
Manajemen



Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si.



Dr. Ahmad Hidayat Sutawijaya, M.Com.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua dalam disertasi ini:

Judul : **Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, *Adversity Quotient* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung**

Nama : Bustami Zainudin
NIM : 67116020009
Program Studi : Doktor Manajemen
Tanggal : 01 Desember 2021

Merupakan hasil studi pustaka lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Doktor (S3) pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 01 Desember 2021

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Bustami Zainudin

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Bustami Zainudin
NIM : 67116020009
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

dengan judul

“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, *Adversity Quotient* Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung”,
telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 29/11/2021,
didapatkan nilai persentase sebesar 17 %.

Jakarta, 29/11/2020

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan YME atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal disertasi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, *Adversity Quotient*, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung**”. Disertasi ini merupakan karya ilmiah yang saya susun sebagai prasyarat dalam menyelesaikan pendidikan doktor pada program studi doktor manajemen pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia universitas Mercu Buana Jakarta. Pengalaman penulis proposal disertasi ini akan menjadi pengalaman yang berharga yang dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk menjadi peneliti yang lebih baik serta memperkaya dunia akademis.

Penyusun proposal disertasi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal disertasi ini terutama kepada;

1. Prof. Dr. Ngadino Surip, M.Si., Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta.
2. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta.
3. Dr. Ahmad Hidayat Sutawijaya, M.Com., Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta dan sekaligus sebagai Co Promotor 1.
4. Prof. Dr. Masydzulhak Djamil Mz. S.E., M.M., Promotor
5. Dr. Ahmad Badawy Saluy, M.M., C.H.R.A., Co Promotor 2
6. Dr. Aldina Shiratina, M.Si., Sekretaris Program Studi Doktor Manajemen
7. Segenap Dosen di Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang memberikan kontribusi dan proses pembelajaran.
8. Staf Administrasi Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta, yang banyak membantu selama proses belajar.
9. Rekan-rekan Angkatan pertama Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta yang banyak membantu selama proses belajar.
10. Pemerintah Daerah Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung telah bersedia menjadi obyek penelitian.
11. Teristimewa terima kasih Peneliti persembahkan kepada istri tercinta dan anak-anakku, kepada kalian semua di persembahkan pencapaian ini.

Peneliti menyadari bahwa proposal disertasi ini masih belum sempurna dan memerlukan banyak penelitian lanjutan untuk melengkapi dan melanjutkan tema penelitian ini, untuk itu semua masukan dengan senang hati peneliti akan terima. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat pada tataran akademik.

Jakarta, 27 Desember 2021

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan mengembangkan kerangka terkait pengaruh kompensasi, kepemimpinan serta Pengawasan terhadap Kinerja dengan variabel mediasi yaitu *Adversity Quotient* di lingkungan Pemerintah Kabupaten Way Kanan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total sampel sebanyak 100 responden. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi pejabat eselon III di Pemerintah Kabupaten Way Kanan. Alat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Smart PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian hipotesis penelitian ini diterima dan sebagian ditolak. Variabel *Adversity Quotient* berpengaruh negatif terhadap kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan, Sedangkan Variabel Kinerja berpengaruh Positif terhadap Kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan. Adapun Pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependent akibat intervening variabel. Dimana Variabel Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh Negatif terhadap kinerja dengan *Adversity Quotient* sebagai mediatornya sedangkan Kepemimpinan Berpengaruh positif terhadap kinerja dengan *Adversity Quotient* sebagai mediatornya.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, *Adversity Quotient*, Pengawasan dan Kinerja.



SUMMARY

This research aims to find out, analyze, and develop a framework related to the influence of compensation, leadership, and supervision on Performance commitment with mediation variables, namely Adversity Quotient in the Way Kanan Regency Government. The research used quantitative methods with a total sample of 100 respondents. The samples in this research were taken from the population of echelon III officials in the Way Kanan Regency Government. The tools used in this research used Smart PLS. The results showed that some of the research hypotheses were accepted and some were not accepted. Adversity Quotient variables negatively affect compensation, leadership and supervision, while performance variables have a positive effect on compensation, leadership and supervision. Indirect influence between independent variables to dependent variables resulting from variable intervening. Compounding and Supervisory Variables negatively affect performance with Adversity Quotient as its mediator. While leadership has a positive effect on performance with Adversity Quotient as its mediator.

Keywords: Compensation, Leadership, Adversity Quotient, Supervision, and Performance.



DAFTAR ISI

HALAMA SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN DISERTASI	iii
PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
RINGKASAN	vii
<i>SUMMARY</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	20
1.3 Pembatasan Masalah.....	21
1.4 Perumusan Masalah.....	21
1.5 Tujuan Penelitian.....	23
1.6 Manfaat Penelitian.....	24
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Pustaka.....	26
2.1.1 Kinerja.....	29
2.1.2 Kompensasi.....	41
2.1.3 Kepemimpinan.....	48
2.1.4 <i>Adversity Quotient</i> (Ketahananmalangan).....	55
2.1.5 Pengawasan.....	67

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	68
BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN	
3.1 Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen	79
3.1.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	79
3.1.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	80
3.1.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	81
3.1.4 Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> Terhadap Kinerja	81
3.2 Kerangka Teoritik.....	81
3.3 Hipotesis Penelitian	83
3.4 Desain Penelitian	85
3.5 Variabel Penelitian	86
3.6 Definisi Operasional Variabel	86
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	97
4.2 Populasi dan Sampel.....	97
4.3 Jenis dan Sumber Data	98
4.4 Metode Pengumpulan Data	99
4.5 Teknik Analisa Data	99
4.5.1 Pengukuran <i>Outer Model</i>	102
4.5.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	104
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	109
5.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	109
5.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian	100
5.2 Analisis dan Pembahasan	101
5.2.1 Karakteristik Responden	101
5.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	102

5.3	Distribusi Jawaban Responden.....	110
5.3.1	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)	110
5.3.2	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X2) ..	112
5.3.3	Distribusi Jawaban Responden <i>Adversity Quotient</i> (Y1).....	113
5.3.4	Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X3)	118
5.3.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y2)	119
5.4	Hasil Hipotesis.....	121
5.4.1	Hasil Uji <i>R Square</i>	121
5.4.2	Hasil Uji Discriminant Validity (<i>Fornell-Larcker Criterion</i> , dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT))	122
5.4.3	Hasil Uji <i>Direct Effect, Specific Effect, Total Effect</i>	124
5.4.4	Analisis Hipotesa Partial.....	125
5.4.5	Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	126
5.5	Pembahasan Hasil Analisis.....	133
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan.....	151
6.2	Implikasi Teoritik	154
6.3	Implikasi Managerial.....	156
6.4	Saran.....	157
6.4.1	Bagi Pemerintah Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung	157
6.4.2	Bagi Penelitian Selanjutnya	160
 DAFTAR PUSTAKA		161
 LAMPIRAN		
	Lampiran Kuesioner dan Tabulasi.....	vi
	Lampiran Uji Validitas	vii
	Lampiran Uji Reliabilitas	viii
	Lampiran Uji Distribusi Frekwensi	ix

Lampiran Uji Deskriptif Statistik	x
Lampiran Uji Asumsi Klasik.....	xi



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kriteria Evaluasi Akuntabilitas.....	10
Tabel 1.2 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	11
Tabel 1.3 Daftar ASN Menurut Eselon dan Jenis Kelamin	14
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra-Survei.....	15
Tabel 1.5 <i>Research Gap</i>	18
Tabel 2.1 Tabel Hasil Penelitian Terdahulu.....	74
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kinerja	87
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kompensasi	89
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan	91
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen <i>Adversity Quotient</i>	93
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Pengawasan.....	95
Tabel 5.1 Daftar ASN Menurut Eselon dan Jenis Kelamin	110
Tabel 5.2 Daftar Jumlah Responden Kuesioner.....	111
Tabel 5.3 Daftar Jumlah Responden Kuesioner Berdasarkan Jenis Kelamin..	112
Tabel 5.4 Tabel Hasil Uji Validitas.....	117
Tabel 5.5 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	119
Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X1)	120
Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X2)	122
Tabel 5.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y1)	123
Tabel 5.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X3).....	125
Tabel 5.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y2).....	129
Tabel 5.11 Hasil Uji <i>R Square</i>	131
Tabel 5.12 Hasil Uji HTMT.....	132
Tabel 5.13 Hasil Uji <i>Total Effects</i>	133
Tabel 5.15 Hipotesa Partial	126
Tabel 5.16 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Keterkaitan Penetapan Kinerja dalam SAKIP	34
Gambar 2.2 Indikator Kinerja	35
Gambar 2.3 Sistem Pengelolaan Kompensasi.....	39
Gambar 2.4 Fungsi Manager Kepemimpinan	51
Gambar 2.5 Elemen-elemen penting dalam kepemimpinan	47
Gambar 2.6 Hirarki Kebutuhan (Maslow)	53
Gambar 2.7 Sistem Manajemen Pengawasan	71
Gambar 3.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	74
Gambar 3.2 Model Konsultasi Analisis Dua Jalur Dengan Lima Variabel	96
Gambar 4.1 Langkah-langkah Analisis SEM.....	101
Gambar 4.2 Langkah-langkah Analisis SEM.....	109
Gambar 5.1 Skema Perencanaan Pengujian dengan <i>SmartPLS</i> 3.3	113
Gambar 5.2 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	114
Gambar 5.3 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	115
Gambar 5.4 Uji Validitas Variabel Pengawasan.....	116
Gambar 5.5 Uji Validitas Variabel <i>Adversity Quotient</i>	116
Gambar 5.6 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	117



 UNIVERSITAS
 MERCU BUANA