

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP
WORK-LIFE BALANCE DAN KINERJA PEGAWAI DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI**

(Studi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru)

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada
Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



Oleh:

HUMAIRA PUTRI YASMIN

NIM. 2320318320049

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
2025**

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah **TESIS** saya yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DAN KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIASI (Studi Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru)

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (**UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70**).

Banjarmasin, 17 Maret 2025

Yang membuat pernyataan,

HUMAIRA PUTRI YASMIN

NIM 2320318320049

KATA PENGANTAR

Penulis menyampaikan rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia yang memungkinkan penyelesaian Skripsi berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap *Work Life Balance* Dan Kinerja Pegawai Dengan *Employee Engagement* Sebagai Mediasi (Studi Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru)**". Karya ini disusun untuk memenuhi persyaratan gelar (S2) di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat. Peneliti mengakui keterbatasan dalam penelitian ini dan berharap dapat disempurnakan dalam penelitian berikutnya. Penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari kontribusi berbagai pihak, sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama proses studi.
2. Bapak Prof. Dr. Ahmad Yunani, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, atas arahan dan kebijaksanaan yang memfasilitasi kelancaran pendidikan penulis.
3. Ibu Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, atas dukungan akademik dan administratif yang sangat berarti selama masa studi.
4. Ibu Dr. Rini Rahmawati, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, masukan yang konstruktif, serta kesediaannya meluangkan waktu dalam mendampingi penulis menyelesaikan penyusunan tesis ini.

5. Bapak Dr. Zakhyadi Arifin, M.Si., selaku dosen penguji, atas kritik membangun, saran, dan arahan yang memperkaya kualitas penulisan tesis ini.
6. Bapak Dr. Ahmad Rifani, S.E., M.M., selaku dosen penguji, atas kontribusi berupa bimbingan, evaluasi, dan koreksi yang sangat bermanfaat dalam proses penyempurnaan tesis ini.
7. Seluruh dosen pengajar pada Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat, yang telah membagikan ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman berharga yang menjadi bekal penting bagi pengembangan akademik dan profesional penulis.
8. Kedua orang tua, adik, keluarga besar, dan para kerabat, atas doa, dukungan moral, serta semangat yang tak henti-hentinya diberikan selama perjalanan studi ini berlangsung.

Banjarmasin, 13 Maret 2025

HUMAIRA PUTRI YASMIN

Lembar Persetujuan

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP
WORK-LIFE BALANCE DAN KINERJA PEGAWAI
DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI
MEDIASI (Studi pada Dinas Komunikasi dan Informatika
Kota Banjarbaru)**

Nama : **HUMAIRA PUTRI YASMIN**

NIM : **2320318320049**

Pembimbing,



Dr. Rini Rahmawati, SE., M.M
NIP.19760212 200212 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE., MM
NIP 19721010 200312 2 002

Tanggal Lulus : 24 Maret 2025

Lembar Pengesahan

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE*
DAN KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI
MEDIASI (Studi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru)**

TESIS

Oleh
HUMAIRA PUTRI YASMIN
NIM. 2320318320049

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) Pada tanggal : 24 Maret 2025

Susunan Tim Penguji

Ketua

Dr. Zakhyadi Ariffin, M.Si.
NIP 19600208 198703 1 001

Sekretaris

Dr. Ahmad Rifani, SE, M.M.
NIP 19780813 20060 42001

Pembimbing

Dr. Rini Rahmawati, SE, M.M.
NIP 19760212 200212 2 001



Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 19721010 200312 2 002

ABSTRACT

Humaira Putri Yasmin. The Effect of Authentic Leadership on Work Life Balance and Employee Performance with Employee Engagement as Mediation (Study at the Banjarbaru City Communication and Informatics Office). Under the guidance of Mrs. Rini Rahmawati.

Keywords: Authentic leadership, work-life balance, employee performance, employee engagement.

Work-life balance and employee performance are significant concerns in organizations, especially in the government sector. This study aims to analyze the effect of authentic leadership on work-life balance and employee performance, with employee engagement as a mediating variable. This research was conducted quantitatively at the Banjarbaru City Communication and Information Office through a questionnaire survey of employees. Data analysis used the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) 3 method.

The entire population in this study was sampled using a saturated sample technique of 64 respondents. The research instrument was a questionnaire supported by preliminary interviews and literature studies. The results show that authentic leadership positively and significantly affects work-life balance and employee performance, with five hypotheses directly and indirectly through employee engagement.

Banjarmasin, April 19, 2025

Approved by:

Head of Language Center



Dr. Hj. Noor Eka Chandra, M.Pd
NIP. 197710232001122003

ABSTRAK

Humaira Putri Yasmin. Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap *Work Life Balance* Dan Kinerja Pegawai Dengan *Employee Engagement* Sebagai Mediasi (Studi Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru). Dibawah bimbingan Ibu Rini Rahmawati.

Penelitian ini menganalisis peran kepemimpinan otentik terhadap work-life balance dan kinerja pegawai dengan employee engagement sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru. Melalui pendekatan kuantitatif dengan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS), penelitian melibatkan 64 responden dari berbagai tingkat jabatan. Hasil penelitian mengonfirmasi kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance ($\beta=0,618$; $p<0,001$) dan kinerja pegawai ($\beta=0,683$; $p<0,001$). Kepemimpinan otentik juga berpengaruh positif terhadap employee engagement ($\beta=0,719$; $p<0,001$). Employee engagement terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan otentik dengan work-life balance ($\beta=0,656$; $p<0,001$) dan kinerja pegawai ($\beta=0,632$; $p<0,001$). Model penelitian menunjukkan kekuatan prediktif yang baik dengan nilai R-squared untuk work-life balance (0,590), kinerja pegawai (0,659), dan employee engagement (0,517). Temuan mengindikasikan bahwa implementasi kepemimpinan otentik dapat mengoptimalkan kinerja melalui peningkatan keterlibatan pegawai, yang selanjutnya berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja-pribadi yang lebih baik. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis pada pengembangan model kepemimpinan di sektor publik dan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi pemerintah.

Kata kunci: Kepemimpinan otentik, *work-life balance*, kinerja pegawai, *employee engagement*.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	I
KATA PENGANTAR.....	II
ABSTRAK.....	I
DAFTAR ISI.....	II
DAFTAR TABEL.....	V
DAFTAR GAMBAR.....	VII
DAFTAR LAMPIRAN.....	VIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.3 Keterkaitan Variabel.....	32
2.3 Penelitian Terdahulu.....	49
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	50
3.1 Kerangka Konseptual.....	49
3.2 Hipotesis Penelitian.....	49
BAB IV METODE PENELITIAN.....	56
4.1 Jenis dan Tempat Penelitian.....	56
4.2 Unit Analisis.....	57
4.3 Populasi dan Ukuran Sampel.....	57
4.4 Teknik <i>Sampling</i>	57
4.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	58
4.6 Pengukuran Variabel.....	61

4.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	63
4.8. Metode Analisis Data	68
4.9 Pengujian Hipotesis	76
BAB V HASIL DAN IMPLIKASI PENELITIAN.....	79
5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	79
5.2 Karakteristik Responden.....	81
5.3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden	84
5.4 Deskripsi Responden Variabel X	86
5.5 Deskripsi Responden Variabel Y1	89
5.6 Deskripsi Responden Variabel Y2	91
5.7 Deskripsi Responden Variabel Z.....	93
5.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	95
5.8.1 <i>Convergent Validity (Loading Factor)</i>	95
5.8.32 <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	99
5.9 Uji Reliabilitas	103
5.9.1 Cronbach's Alpha.....	104
5.9.2 <i>Composite Reliability</i>	105
5.9.3 <i>R-Squared</i>	108
5.9.4 <i>F-Squared</i>	109
5.9.5 <i>Q-Squared</i>	112
5.9.6 <i>Goodness of Fit (GoF)</i>	113
5.10 Hasil Pengujian Hipotesis.....	115
5.11 Pembahasan Hasil Penelitian.....	119
5.12 Implikasi Hasil Penelitian.....	132

5.12 Keterbatasan Penelitian	139
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	145
6.1 Kesimpulan.....	145
6.2 Saran.....	146
DAFTAR PUSTAKA.....	148

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru	17
Tabel 1.2 Laporan e-Kinerja ASN 2024	19
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 4.1 Definisi Konseptual Variabel.....	60
Tabel 4.2 Skor Berdasarkan Skala Likert	61
Tabel 4.3 Jenis Uji Validitas dan Kriterianya	64
Tabel 4.4 Jenis Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.5 Klasifikasi Kategori Penilaian	70
Tabel 4.6 Parameter Kriteria <i>Inner Model</i>	74
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	83
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja	84
Tabel 5.4 Klasifikasi Kategori Penilaian Jawaban Responden.....	86
Tabel 5.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel X.....	87
Tabel 5.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Y1	90
Tabel 5.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Y2	91
Tabel 5.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Z.....	94
Tabel 5.9 Hasil Uji <i>Convergent Validity (Loading Factor)</i>	96
Tabel 5.10 Hasil Uji <i>Convergent Validity Revisi (Loading Factor)</i>	98
Tabel 5.11 Hasil Uji <i>Convergent Validity AVE</i>	100
Tabel 5.12 Hasil Uji <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	101
Tabel 5.13 Hasil Uji Cronbach's Alpha.....	104
Tabel 5.14 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	105
Tabel 5.15 Hasil Uji <i>R-Squared</i>	108
Tabel 5.16 Hasil Uji <i>F-Squared</i>	110
Tabel 5.17 Hasil Uji Path Coefficients	116
Tabel 5.18 Hasil Uji <i>Specific Indirect Effects</i>	117
Tabel 5.19 Hasil Uji <i>Total Effects</i>	118
Tabel 5.20 Pengambilan Keputusan Hipotesa Pengaruh X Terhadap Y1	121
Tabel 5.21 Pengambilan Keputusan Hipotesa Pengaruh X Terhadap Y2	123

Tabel 5.22 Pengambilan Keputusan Hipotesa Pengaruh X Terhadap Z.....	126
Tabel 5.23 Pengambilan Keputusan Hipotesa Pengaruh Z Memediasi X Terhadap Y1.....	128
Tabel 5.24 Pengambilan Keputusan Hipotesa Pengaruh Z Memediasi X Terhadap Y2.....	130

DAFTAR GAMBAR

3.1 Kerangka Konseptual	53
4.1 Grafik Model SEM PLS 3.....	65
5.1 Struktur Organisasi Diskominfo Kota Banjarbaru.....	81
5.1 Hasil Uji Evaluasi Model.....	114
5.1 Hasil Uji Metode <i>Bootstrapping</i>	155

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner 1	149
Lampiran II Kuesioner 2	151
Lampiran <i>Output</i> SEM-PLS 3.....	153
Lampiran Tabulasi Data.....	158