

**PENGARUH *PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*  
TERHADAP *DAVIANT WORKPLACE BEHAVIOR* DENGAN  
*JOB SATISFACTION* SEBAGAI MEDIASI  
(Studi empiris pada MAN di Kabupaten Pasaman Barat)**

**Joko Kusuma Negara<sup>1</sup>, Sefnedi<sup>2</sup>, Reni Yuliviona<sup>3</sup>**  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta  
Email: [jkusumanegara44@gmail.com](mailto:jkusumanegara44@gmail.com)

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi dunia memacu terjadinya perkembangan yang semakin cepat diberbagai aspek kegiatan diantaranya bidang pendidikan. Perkembangan ini sangat menuntut sumber daya manusia (SDM) yang handal dalam pengetahuan, terampil dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Sebagai pelayan masyarakat (*public servant*) setiap aparat sipil negara dituntut untuk dapat mempedomani kode etik pegawai negeri sipil. Perilaku yang bertentangan dengan etika atau yang istilahkan sebagai *deviant workplace behavior* dapat membahayakan kesejahteraan organisasi dan anggota organisasi [1]. Untuk mendukung argumen dilakukan survey awal *deviant workplace behavior* terhadap 30 % dari total jumlah guru ASN di MAN Kab. Pasaman Barat sebanyak 28 Orang melalui google form, hasil dari rata-rata survey awal dengan persentase 18,83 artinya *deviant workplace behavior* dikategorikan sangat rendah. Diasumsikan *perceived external prestige* organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, dan gaya *transformational leadership* mempengaruhi keefektifitasan dan rasa kepuasan anggota organisasi [2]. Kemudian job satisfaction mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Fenomena ini menjadi sebuah topik menarik untuk dibahas, pembahasan *deviant workplace behavior*.

**METODE**

Objek penelitian ini guru ASN MAN di Kabupaten Pasaman Barat. Penarikan sampel menggunakan metode purposive Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Diperoleh 93 guru ASN MAN di Kabupaten Pasaman Barat yang akan menjadi sampel pada penelitian ini. Data diolah menggunakan SmartPLS3. dengan metode Measurement Model Assessment yang memiliki 3 pengujian yaitu Convergent validity, Discriminant

validity, dan Composite validity, selanjutnya analisis deskriptif, R Square dan Structural Model Assessment [3].

**PEMBAHASAN**

	<i>T</i> <i>Statistics</i>	<i>P</i> <i>Values</i>	Ket
PEP (X) -> DWB (Y)	0.185	0.853	H1 Ditolak
TL (X) -> DWB (Y)	3.593	0.000	H2 Diterima
PEP (X) -> JS (Z)	0.901	0.368	H3 Ditolak
TL (X) -> JS (Z)	7.208	0.000	H4 Diterima
JS (Z) -> DWB (Y)	1.367	0.172	H5 Ditolak
PEP (X) -> JS (Z) -> DWB (Y)	0.727	0.468	H6 Ditolak
TL (X) -> JS (Z) -> DWB (Y)	1.303	0.193	H7 Ditolak

Hasil pengujian hipotesis pertama terkait *Perceived External Prestige* Terhadap *Deviant Workplace Behavior* memperoleh nilai original sampel 0.025, T statistik 0,185 (< 1,96) dan P value 0,853 (> 0,05) maka H1 dinyatakan ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [1]. Hasil pengujian hipotesis kedua terkait pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Deviant Workplace Behavior* memperoleh nilai original sampel -0.362, T statistik 3,593 (> 1,96) dan P value 0,000 (< 0,05) H2 dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [4]. Hasil pengujian hipotesis ketiga terkait pengaruh *Perceived External Prestige* Terhadap *Job Satisfaction* memperoleh nilai original sampel 0.089, T statistik 0.901 (< 1,96) dan P value 0.368 (> 0,05) H3 dinyatakan ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [5]. Hasil pengujian hipotesis keempat terkait pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job*

*Satisfaction* memperoleh nilai original sampel 0.616, T statistik 7.208 ( $> 1,96$ ) dan P value 0.000 ( $< 0,05$ ) H4 dinyatakan diterima. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian [6]. Hasil pengujian hipotesis kelima terkait pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Deviant Workplace Behavior* memperoleh nilai original sampel -0.256, T statistik 1.367 ( $< 1,96$ ) dan P value 0.172 ( $> 0,05$ ) H5 dinyatakan ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [7]. Hasil pengujian hipotesis keenam terkait pengaruh *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Perceived External Prestige* dan *Deviant Workplace Behavior* memperoleh nilai original sampel -0.023, T statistik 0.727 ( $< 1,96$ ) dan P value 0.468 ( $> 0,05$ ) H6 dinyatakan ditolak. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [8]. Hasil pengujian hipotesis ketujuh terkait pengaruh *Job Satisfaction* memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Deviant Workplace Behavior* memperoleh nilai original sampel -0.158, T statistik 1.303 ( $< 1,96$ ) dan P value 0.193 ( $> 0,05$ ) H7 dinyatakan ditolak, hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [1].

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu *Perceived external prestige* tidak berpengaruh terhadap *deviant workplace behavior*. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *deviant workplace behavior*. *Perceived external prestige* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. *Job satisfaction* tidak berpengaruh pada *deviant workplace behavior*. *Job satisfaction* tidak mediasi hubungan antara *perceived external prestige* dengan *deviant workplace behavior*. *Job satisfaction* tidak mediasi hubungan antara *transformational leadership* dengan *deviant workplace behavior*. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model atau menambahkan variabel lain yang mempengaruhi *deviant workplace behavior*. Penelitian ini membatasi *perceived external prestige* dan *Transformational leadership* sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja Pemasaran. Pada penelitian Jumlah responden hanya sebanyak 93 guru ASN MAN. Disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Tuna, M., Ghazzawi, I., Tuna, A. and Catir, O. (2016), *Transformational leadership and organizational commitment: the case of Turkey's hospitality industry*, SAM Advanced Management Journal, Vol. 76 No. 3, pp. 10-25.
- [2] Carmeli, A., Gilat, G. & Weisberg, J. (2006). *Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach*. Corporate Reputation Review, 9(1), pp. 92-104.
- [3] Sefnedi, (2017), The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Cynicism on Job Performance: The Role of Motivation as Mediator. Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Vol. 9 N0. 3 pp. 101 – 107.
- [4] Uddin, M. A., Rahman, M. S., & Howladar, M. H. R. (2013). Exploring The Relationships Among Transformational Leadership, Deviant Workplace Behavior, And Job Performance: An Empirical Study. University of Chittagong.
- [5] Ciftcioglu, Aydem (2010), *Exploring the Role of Perceived External Prestige in Employee's Emotional Appeal: Evidence from a Textile Firm*, Business and Economics Research Journal, Vol. 1 No. 4.
- [6] Amaliyah, F. N., Swasto, B., dan Susilo H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 14 No 1 pp. 1 – 8.
- [7] Ulfa, Safira dan Idris, Sofyan. 2019. Pengaruh Persepsi Eksternal Prestise Terhadap Perilaku Menyimpang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Telkomunikasi Indonesia Cabang Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol. 4, No. 4, hal. 715-732.
- [8] Emilisa, N., Putra, Dony P. dan Yudhaputri E.A. 2018. Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Industri Otomotif Di Jakarta. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Vol. 11 No. 2 hal. 247-262.