

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Magister Manajemen

Master Theses

Simangunsong, Ruben

2026

Pengaruh Kepemimpinan Otentik dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepercayaan Interpersonal Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Berjaya Group

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/1267>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPERCAYAAN
INTERPERSONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. BERJAYA GROUP**

TESIS

**Diajukan untuk disetujui oleh Departemen Manajemen
Program Studi Magister Manajemen**



OLEH:

RUBEN SIMANGUNSONG

231030005

**PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2026**



PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPERCAYAAN
INTERPERSONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. BERJAYA GROUP**

RUBEN SIMANGUNSONG

231030005

Medan, 30 Mei 2026

Disahkan Oleh
Ketua Program Studi Manajemen
Program Magister

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

Dr. Donalson Silalahi, S.E., M.S.

NIDN 0128026201

Dr. Kornel Munthe, S.E., M.Si.

NIDN 0130096702



PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPERCAYAAN
INTERPERSONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. BERJAYA GROUP**

RUBEN SIMANGUNSONG

231030005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
Medan, 30 Mei 2026**

Penguji I

Penguji II

Dr. Donalson Silalahi, S.E., M.S.

Dr. Pandapotan Sitompul, M.M.

NIDN 0128026201

NIDN 0412116401

Ketua Penguji

Prof. Dr. Kornel Munthe, S.E., M.Si.

NIDN 0130096702

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Ketua Program Studi Manajemen
Program Magister**

Prof. Dr. Kornel Munthe, S.E., M.Si.

Dr. Donalson Silalahi, S.E., M.S.

NIDN 0130096702

NIDN 0128026201

PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS

Saya, (**RUBEN SIMANGUNSONG, 231030005**), menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Katolik Santo Thomas , maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Katolik Santo Thomas.

Medan, 30 Mei 2026

RUBEN SIMANGUNSONG

231030005

RIWAYAT HIDUP

I. Identitas

1. Nama : Ruben Simangunsong
2. Jenis Kelamin : Laki Laki
3. Tempat/Tanggal Lahir : Pematang Siantar, 1 November 1970
4. Agama : Katolik
5. Nama Ayah : Waldemar Simangunsong
6. Nama Ibu : Barita Nadapdap
7. Alamat Orang tua : Jl. Dr. Mansyur No. 128
8. Alamat Penulis : Jl. Dr. Mansyur No. 128
9. Nomor HP : 0811607565

II. Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Bahalat Bayu Kec. Tanah Jawa
2. SMP : SMP Kristen 3 Kota Medan
3. SMA : STM Negeri 3
4. Memperoleh gelar Sarjana dari : Universitas Katolik Santo Thomas
5. Memperoleh gelar Magister dari : Universitas Panca Budi



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Otentik dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepercayaan Interpersonal Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Berjaya Group” dengan baik.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas, Medan.

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Maidin Gultom, S.H., M. Hum., selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas, Medan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di perguruan tinggi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Kornel Munthe, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas, Medan dan juga sebagai dosen Pembimbing saya, yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa studi saya belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
3. Bapak Dr. Donalson Silalahi, S.E., M.S., selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas, Medan dan selaku penguji pertama yang telah banyak membantu dan memberikan kritik dan saran yang membangun

demi kesempurnaan tesis ini.

4. Bapak Dr. Pandapotan Sitompul, M.M. selaku penguji kedua yang telah banyak membantu dan memberikan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas, Medan, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga selama penulis menempuh pendidikan.
6. Kepada istri saya tercinta Mawar Nauli, putri pertama saya Stephanie Sisilia Simangunsong, putri kedua saya Sherena Charoline Simangunsong dan putri ketiga saya Queen Rebecca Audyzuzu Simangunsong yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi tanpa henti.
7. Kepada teman-teman dan sahabat Magister Manajemen Angkatan I yang telah memberikan bantuan, saran, motivasi, dan kebersamaan selama proses penyusunan tesis ini.
8. Semua pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Medan, 30 Mei 2026

Penulis

RUBEN SIMANGUNSONG

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otentik dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepercayaan interpersonal sebagai variabel intervening pada PT. Berjaya Group. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan berdasarkan teknik sampling yang digunakan. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel serta menguji efek mediasi tanpa mensyaratkan distribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan interpersonal dan loyalitas karyawan. Kepercayaan interpersonal juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan serta menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan dalam model. Selain itu, kepercayaan interpersonal mampu memediasi pengaruh kepemimpinan otentik dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan loyalitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan dan dukungan organisasi secara langsung, tetapi juga melalui pembentukan kepercayaan interpersonal dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Otentik, Dukungan Organisasi, Kepercayaan Interpersonal, Loyalitas Karyawan, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of authentic leadership and organizational support on employee loyalty through interpersonal trust as an intervening variable at PT. Berjaya Group. This research adopts a quantitative approach with an explanatory research design to examine causal relationships among variables. Data were collected through questionnaires distributed to respondents selected based on a predetermined sampling technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS version 3.0. This method was chosen due to its ability to analyze complex structural relationships and test mediation effects without requiring normal data distribution. The results indicate that authentic leadership and organizational support have a positive and significant effect on interpersonal trust and employee loyalty. Interpersonal trust also has a positive and significant effect on employee loyalty and is the most dominant variable in the model. Furthermore, interpersonal trust mediates the relationship between authentic leadership and organizational support on employee loyalty. These findings highlight that employee loyalty is not only directly influenced by leadership and organizational support but also indirectly shaped through interpersonal trust within the workplace.

Keywords: Authentic Leadership, Organizational Support, Interpersonal Trust, Employee Loyalty, SEM-PLS

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TESIS	
PENGESAHAN TESIS	
PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS	
RIWAYAT HIDUP	
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Lingkup Penelitian.....	12
1.7 Sistematika Tesis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
1.2 Landasan Teori.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu	41
2.3 Kerangka Konseptual	43
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Jenis Penelitian	49
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	49
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	53
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	54
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	55
3.6 Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	62
4.2 Identitas Responden.....	64

4.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	68
4.4 Convergent Validity	73
4.5 Uji Reliabilitas	77
4.6 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	79
4.7 Hasil R ² (R-square).....	80
4.8 Pengujian Hipotesis	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran	108

DAFTAR PUSTAKA

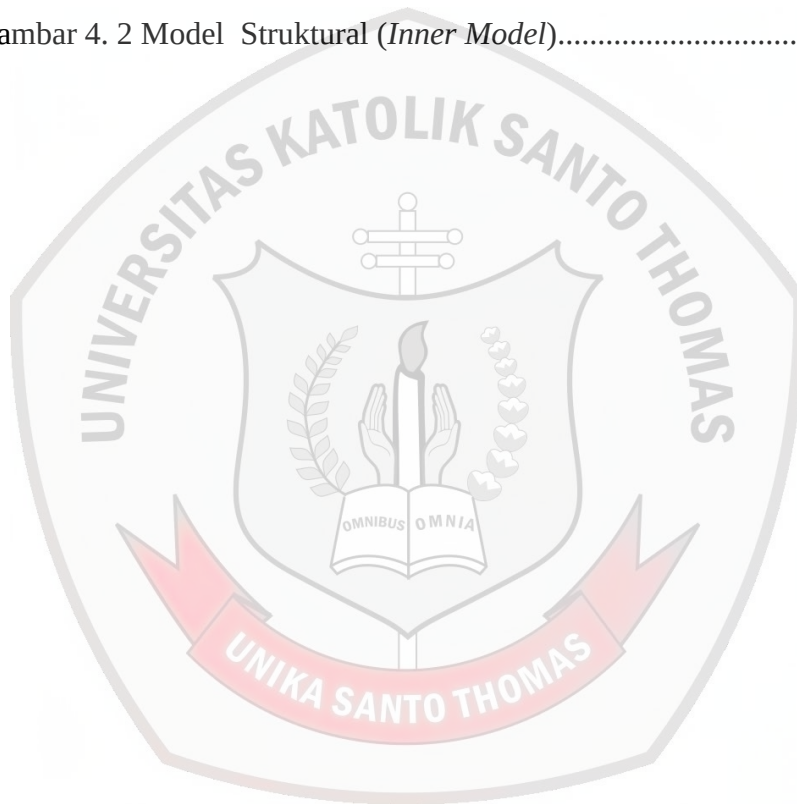


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3 Cross Loading	70
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Menggunakan Loading Factor	74
Tabel 4.5 Perhitungan AVE, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability	77
Tabel 4.6 Nilai Korelasi (r^2)	80
Tabel 4.7 Uji Direct Effects.....	84
Tabel 4.8 Uji Indirect Effects	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Loyalitas Karyawan di PT. Berjaya Group Berdasarkan Persepsi terhadap Kepemimpinan Otentik dan Dukungan Organisasi	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4. 1 Outer Model.....	69
Gambar 4. 2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	80



DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Asmani, R., & Widjaja, D. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 6(1), 23–34.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2018). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 1–12.
- Dutta, S., & Dhir, S. (2021). Authentic leadership and employees' work engagement: A moderated mediation study. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(3), 236–252.
- Fitriani, D., & Nugroho, S. (2019). Kepercayaan Interpersonal sebagai Dasar Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi*, 11(2), 115–125.
- Fitriyani, D., & Hidayat, R. (2021). Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 55–64.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2021). Does authentic leadership stimulate follower OCB? The importance of affective commitment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(1), 87–99. <https://doi.org/10.1177/1548051819896206>
- Indrawati, R., & Purnama, B. (2020). Membangun Kepercayaan Interpersonal dalam Tim Kerja Melalui Komunikasi dan Kepemimpinan Partisipatif. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 45–53.
- Kim, M., & Han, S. (2019). The effect of head nurses' authentic leadership on nurses' job satisfaction and job performance. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 1021–1029. <https://doi.org/10.1111/jonm.12771>
- Kwon, J. Y., & Ha, J. H. (2020). Effects of positive psychological capital and authentic leadership on organizational commitment among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 28–36. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.1.28>
- Lestari, R., & Maulidiyah, N. (2019). Hubungan Antara Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(2), 98–105.
- Luthans, F., & Norman, S. M. (2019). Positive Leadership and Authenticity in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 371–382.
- Maulidina, N., & Syahputri, R. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Otentik dan Dukungan Organisasi terhadap Work Engagement: Efikasi Diri sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 44–55.

- Medina Garrido, J. A., Biedma Ferrer, J. M., & Ramos Rodríguez, A. R. (2023). Organizational support for work–family balance and its effect on organizational commitment in the Spanish hospitality sector. *Sustainability*, 15(4), 2504. <https://doi.org/10.3390/su15042504>
- Mei Ie, V., & Widjaja, A. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Interpersonal terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(1), 41–52.
- Mohammed, S., & Kamalanabhan, T. J. (2020). Perceived organizational support and job outcomes: Mediating role of psychological capital. *International Journal of Human Resource Management*, 31(22), 2835–2858.
- Nugroho, R., & Kinasih, A. (2020). Kepemimpinan Otentik dalam Membangun Kepercayaan Karyawan. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 5(2), 87–97.
- Nurtjahjono, S., & Rahmawati, I. (2020). Dukungan Organisasi dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 110–120.
- Pramudito, A., & Kurniawan, H. (2018). Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 45–52.
- Pramudyo, B., & Susilo, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 115–124.
- Rahmat, R., & Sulisty, T. (2021). Peran Kepercayaan Interpersonal dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 13(3), 180–190.
- Rosul, F. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 134–144.
- Rotenberg, K. J., & Morrison, H. (2018). Interpersonal Trust in the Workplace: Key to Collaboration and Organizational Success. *Journal of Organizational Behavior*, 39(6), 750–765.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2022). Perceived organizational support: A review of the literature and future directions. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 469–489.
- Sari, M., & Rachmawati, R. (2021). Analisis Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Keterikatan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 80–90.
- Wenang, F. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Tugas: Kepercayaan kepada Pemimpin dan Keterikatan Karyawan sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 67–82.

- Widodo, A., & Rachman, F. (2021). Peran Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Produktivitas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 225–233.
- Wulandari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan pada Hotel Santika. *Jurnal Inovasi*, 15(2), 105–116.*
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Inovasi/article/view/45793>
- Yusra, A., & Setiawati, L. (2020). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Loyalitas Karyawan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Psikologi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1).

Buku

- George, B. (2018). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

