

PENGARUH *AUTOCRATIC LEADERSHIP* DAN *ORGANISATIONAL JUSTICE* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI HOTEL GRAND SURABAYA

TESIS



Oleh:

PRICILLIA LEVANA TAN

8112416006

**MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA**

2018

PENGARUH *AUTOCRATIC LEADERSHIP* DAN *ORGANISATIONAL JUSTICE* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI HOTEL GRAND SURABAYA

TESIS

Diajukan kepada
Universitas Katolik Widya Mandala
Untuk memenuhi persyaratan
Gelar Magister Manajemen



Oleh:

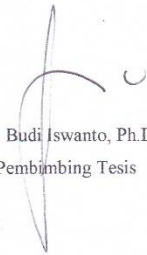
Pricillia Levana Tan

8112416006

**MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA
2018**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Tesis berjudul “Pengaruh *Autocratic Leadership* dan *Organisational Justice* terhadap *Job Performance* melalui *Employee Engagement* di Hotel Grand Surabaya” yang ditulis dan diajukan oleh Pricilla Levana Tan (8112416006) telah disetujui untuk diuji.



Y.B. Budi Iswanto, Ph.D
Pembimbing Tesis

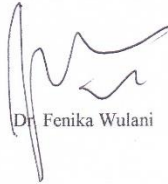
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis berjudul “Pengaruh *Autocratic Leadership* dan *Organisational Justice* terhadap *Job Performance* Melalui *Employee Engagement* di Hotel Grand Surabaya” yang ditulis dan diajukan oleh Pricillia Levana Tan (8112416006) telah diuji dan dinilai oleh Tim Penguji Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Pada tanggal 19 bulan 1 tahun 2018

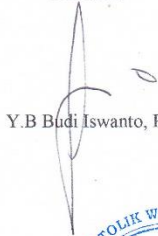
Tim Penguji

Ketua



Dr. Fenika Wulani

Sekretaris



Y.B Budi Iswanto, Ph.D

Anggota



Dr. Tuty Lindawati, SE, MM

Mengetahui,

Direktor Program Pasca Sarjana



Prof. Dr. J.S. Ami Soewandi

iv

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN DAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pricillia Levana Tan

NRP : 8112416006

Judul : Pengaruh *Autocratic Leadership* dan *Organisational Justice* terhadap *Job Performance* Melalui *Employee Engagement* di Hotel Grand Surabaya

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini adalah tulisan saya sendiri, dan tidak ada gagasan atau karya ilmiah siapa pun yang saya ambil secara tidak jujur. Bahwa semua gagasan dan karya ilmiah yang saya kutip telah saya lakukan sejalan dengan etika dan kaidah penulisan ilmiah.

Saya menyetujui bahwa karya tulis ini dapat dipublikasi di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sesuai dengan Hak Cipta.

Demikian pernyataan keaslian tesis ini dan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Januari



8112416006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Selama penyusunan tesis ini penulis telah menerima banyak masukan dan bimbingan, serta dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. J.S. Ami Soewandi selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
2. Y.B. Budi Iswanto, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan petunjuk dan pemikiran yang sangat berharga selama penelitian berlangsung sehingga terselesaikannya penulisan proposal tesis ini.
3. Dr. Christina Esti Susanti, SE, MM, CPM(AP) selaku Kaprodi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
4. Orang tua dan saudara yang senantiasa memberikan dukungannya dalam penyelesaian proposal tesis ini.
5. Terman-teman yang telah membantu memberikan semangat hingga terselesaikannya proposal tesis ini dan pihak-pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu. Akhir kata, dengan segala keterbatasan maka kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Surabaya, 12 Januari 2018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 <i>The Social Exchange Theory</i>	11
2.2.2 <i>Autocratic Leadership</i>	12
2.2.3 <i>Organisational Justice</i>	15
2.2.4 <i>Employee Engagement</i>	18

2.2.5	<i>Job Performance</i>	24
2.3	Hubungan Antar Variabel	27
2.3.1	Pengaruh <i>Autocratic Leadership</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	27
2.3.2	Pengaruh <i>Organisational Justice</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	28
2.3.3	Pengaruh <i>Autocratic Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	29
2.3.4	Pengaruh <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Job Performance</i>	30
2.3.5	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i>	31
2.3.6	<i>Employee Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Autocratic Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	32
2.3.7	<i>Employee Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Organisational Justice</i> terhadap <i>Job Performance</i> ..	33
2.4	Kerangka Konseptual dan Pengembangan Model	35
2.4.1	Kerangka Proses Berpikir	36
2.5	Hipotesis.....	37
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		38
3.1	Desain Penelitian.....	38
3.2	Identifikasi Variabel.....	38
3.3	Definisi Operasional.....	38
3.4	Jenis dan Sumber Data	40
3.5	Pengukuran Variabel.....	41
3.6	Alat dan Metode Pengumpulan Data	41
3.7	Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	41
3.8	Uji Validitas dan Uji Realibilitas	42

3.9	Teknik Analisis Data.....	43
3.9.1	Evaluasi Outer Model.....	44
3.9.2	Evaluasi Inner Model	46
BAB 4 HASIL DAN ANALISIS DATA PENELITIAN.....		48
4.1	Hasil Pengolahan Data Penelitian	48
4.1.1	Karakteristik Responden	48
4.1.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.1.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.1.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
4.1.2	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	50
4.1.3	Uji Kualitas Data.....	54
4.1.4	Analisis <i>Partial Least Square</i>	55
4.1.4.1	Evaluasi OuterModel	56
4.1.4.2	Evaluasi Inner Model	60
4.2	Pembahasan.....	66
4.2.1	Pengaruh <i>Autocratic Leadership</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	66
4.2.2	Pengaruh <i>Organisational Justice</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	68
4.2.3	Pengaruh <i>Autocratic Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	69
4.2.4	Pengaruh <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Job Performance</i>	70

4.2.5	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Job Performance</i>	71
4.2.6	<i>Employee Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Autocratic Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	72
4.2.7	<i>Employee Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Organisational Justice</i> terhadap <i>Job Performance</i> ...	73
BAB 5 PENUTUP		74
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran	75
5.2.1	Saran Bagi Manajemen Hotel Grand Surabaya	75
5.2.2	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	76
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN.....		81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 2.2	Kerangka Proses Berpikir.....	36
Gambar 4.1	Evaluasi Outer Model.....	56
Gambar 4.2	Evaluasi Inner Model.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang...	10
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel <i>Autocratic Leadership</i>	50
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel <i>Organisational Justice</i>	51
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Engagment</i>	52
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Variabel <i>Job Performance</i>	53
Tabel 4.8	Uji Validitas.....	54
Tabel 4.9	Uji Realibilitas.....	55
Tabel 4.10	Nilai <i>Outer Loading</i> dan AVE.....	57
Tabel 4.11	Nilai <i>Cross Loading</i>	58
Tabel 4.12	Akar AVE dan Korelasi Antar Variabel	59
Tabel 4.13	Composite Reliability.....	60
Tabel 4.14	<i>R-Square</i>	61
Tabel 4.15	Nilai Koefisien dan <i>t-statistic</i>	62
Tabel 4.16	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	82
Lampiran 2	Hasil Kuesioner	85
Lampiran 3	Profil Responden	95
Lampiran 4	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	96
Lampiran 5	Uji Kualitas Data	97
Lampiran 6	SEM PLS	98

**Pengaruh *Autocratic Leadership* dan *Organisational Justice* Terhadap
Job Performance Melalui *Employee Engagement* di Hotel Grand
Surabaya**

ABSTRAK

Pada masa kini, perkembangan bisnis yang ada di Indonesia sangat meningkat dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi yang semakin membuka peluang untuk pesaing asing masuk. Dampak globalisasi menyebabkan industri jasa yang terdiri dari berbagai macam industri seperti industri telekomunikasi, transportasi, perbankan, dan perhotelan berkembang dengan cepat. Industri perhotelan adalah industri jasa yang memadukan antara produk dan layanan. Desain bangunan, interior dan eksterior kamar hotel serta restoran, suasana yang tercipta di dalam kamar hotel, restoran serta makanan dan minuman yang dijual beserta keseluruhan fasilitas yang ada merupakan contoh produk yang dijual. Semua pelayanan yang diberikan tidak lepas dari jasa para karyawannya yang berinteraksi dengan konsumen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *autocratic leadership* dan *organizational justice* terhadap *job performance* melalui *employee engagement* di Hotel Grand Surabaya.

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah menggunakan metode survei yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan di Hotel Grand Surabaya sebanyak 91 responden dengan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *autocratic leadership* dan *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. *Autocratic leadership* dan *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Dan *employee engagement* menjadi mediasi pengaruh *autocratic leadership* dan *organizational justice* terhadap *job performance*.

Kata Kunci: *autocratic leadership*, *organizational justice*, *employee engagement*, *job performance*.

Effect of Autocratic Leadership and Organizational Justice on Job Performance through Employee Engagement at Grand Hotel Surabaya

ABSTRACT

At present, the development of existing business in Indonesia is increasing with the globalization in the field of economy which opens opportunities for foreign competitors. The impact of globalization led to a service industry consisting of various industries such as telecommunication industry, transportation, banking, and hospitality growing rapidly. The hospitality industry is a service industry that combines products and services. The design of the building, the interior of the hotel room, the restaurant and the restaurant are sold together. All services are provided with services that interact with consumers.

The purpose of this research is to examine and analyze the autocratic leadership and organizational fairness to work performance through employee involvement in Hotel Grand Surabaya.

The tool used for data collection is using survey methods conducted by distributing questionnaires. Researchers distributed questionnaires directly to employees at Grand Hotel Surabaya as many as 91 respondents with purposive sampling technique. Data analysis technique used in this research is SEM PLS.

The results show that autocratic leadership and organizational justice have a significant effect on employee engagement. Autocratic leadership and organizational justice have a significant effect on job performance. And employee engagement mediates the influence of autocratic leadership and organizational justice on job performance.

Keywords: autocratic leadership, organizational justice, employee engagement, job performance.