

**OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEADILAN
PROSEDURAL, DAN PELATIHAN: PERAN
MEDIASI *SELF-EFFICACY***

***EMPLOYEE PERFORMANCE OPTIMIZATION THROUGH
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PROCEDURAL JUSTICE,
AND TRAINING: THE ROLE OF SELF-EFFICACY MEDIATION***

TESIS



Diajukan Oleh:

**G. KUSUMANINGRUM
20181020025**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2020

**OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEADILAN
PROSEDURAL, DAN PELATIHAN: PERAN
MEDIASI *SELF-EFFICACY***

***EMPLOYEE PERFORMANCE OPTIMIZATION THROUGH
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PROCEDURAL JUSTICE,
AND TRAINING: THE ROLE OF SELF-EFFICACY MEDIATION***

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh:

**G. KUSUMANINGRUM
20181020025**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

**OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEADILAN
PROSEDURAL, DAN PELATIHAN: PERAN
MEDIASI SELF-EFFICACY**

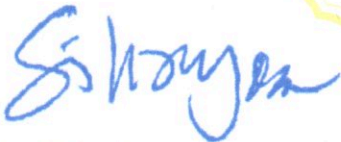
***EMPLOYEE PERFORMANCE OPTIMIZATION THROUGH
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PROCEDURAL JUSTICE,
AND TRAINING: THE ROLE OF SELF-EFFICACY MEDIATION***

Diajukan Oleh:

**G. KUSUMANINGRUM
20181020025**

Telah Disetujui Oleh :

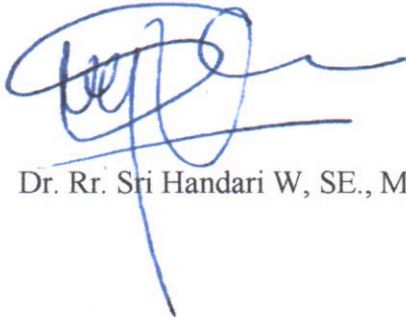
Pembimbing I,



Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.

Tanggal : 13 Juli 2020

Pembimbing II,



Dr. Rr. Sri Handari W, SE., M.Si.

Tanggal : 13 Juli 2020

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEADILAN
PROSEDURAL, DAN PELATIHAN: PERAN
MEDIASI *SELF-EFFICACY***

***EMPLOYEE PERFORMANCE OPTIMIZATION THROUGH
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PROCEDURAL JUSTICE,
AND TRAINING: THE ROLE OF SELF-EFFICACY MEDIATION***

Diajukan Oleh:


**G. KUSUMANINGRUM
20181020025**

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan didepan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 24 Juli 2020

Yang terdiri dari :


Dr. Arni Surwanti, M.Si.

Ketua Tim penguji


Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.
Anggota Tim penguji


Dr. Rr. Sri Handari W, SE., M.Si.
Anggota Tim penguji

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Dr. Arni Surwanti, M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : G. Kusumaningrum
Nomor Mahasiswa : 20181020025
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui
Kepemimpinan Transformasional, Keadilan
Prosedural, dan Pelatihan: Peran Mediasi *Self-
Efficacy*.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya tulisan saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun.
2. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hokum yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Yogyakarta, Juli 2020
Yang membuat Pernyataan



G. Kusumaningrum
20181020025

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kita harus hidup seperti perangko, nempel terus sampai ke tujuan kita,
melupakan segala ketakutan, punya mimpi, cari strategi, langsung aksi.
Jalankan dengan komitmen yang tinggi dan perjuangkan sampai
membuahkan prestasi”

*** Merry Riana ***

Tesis ini peneliti persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, yang
selalu mendoakan yang terbaik untuk kesuksesan putri sulungnya dan
kedua adikku yang selalu mensupport secara moral dan spiritual

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rezeki, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis yang berjudul “Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Prosedural, dan Pelatihan: Peran Mediasi *Self-Efficacy*”. Tesis ini disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Ir. Gunawan Budiyanto, M.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bapak Ir. Sri Atmaja P. Rosyidi, S.T., M.Sc.Eng., Ph.D, P.Eng. IPM. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3. Ibu Dr. Arni Surwanti., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
4. Bapak Profesor Dr. Siswoyo Haryono, MM. M.Pd dan ibu Dr. Rr. Sri Handari W, SE., M.Si selaku pembimbing I dan II, yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga dan fikiran untuk membimbing, memberikan arahan, semangat, motivasi dan solusi selama proses penyelesaian tesis ini sehingga dapat dilalui dengan menyenangkan.
5. Seluruh Dosen dan staff Program Studi Magister manajemen yang ikut berperan dalam proses perkuliahan dan selalu membantu kelancaran dalam urusan akademik.
6. Segenap keluarga besar RSUD M.Th. Djaman Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat yang telah mendukung dalam proses penelitian ini.

7. Seluruh teman-teman Magister Manajemen UMY, sukses dunia akhirat untuk kita semua.

Semoga semua peran dari seluruh pihak atas ilmu yang bermanfaat mendapat balasan dari Allah SWT., dan dapat menjadi amal jariyah hingga di akhirat kelak. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua.

Yogyakarta, Juli 2020

G. Kusumaningrum

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| PERNYATAAN..... | iii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| <i>ABSTRACT</i> | xiv |
| ABSTRAK..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 15 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 16 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 17 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 18 |
| A. Landasan Teori..... | 18 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 36 |
| C. Kerangka Teori..... | 54 |
| D. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis..... | 55 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 66 |
| A. Jenis dan Desain Penelitian..... | 66 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 66 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 67 |
| D. Variabel Penelitian..... | 68 |
| E. Definisi Konseptual dan Variabel..... | 69 |
| F. Pengembangan Instrumen Penelitian..... | 70 |
| G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas..... | 72 |
| H. Teknik Pengumpulan Data..... | 73 |
| I. Teknik Analisa Data..... | 74 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| J. Pengujian Hipotesis..... | 92 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 94 |
| A. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Daerah M.Th. Djaman Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat | 94 |
| B. Deskripsi Pendistribusian Kuesioner | 99 |
| C. Karakteristik Sampel Penelitian | 100 |
| D. Uji Validitas dan Reliabilitas | 107 |
| E. Analisis Statistik Deskriptif | 111 |
| F. Analisis Statistik Inferensial dengan SEM..... | 121 |
| BAB V PENUTUP | 168 |
| A. Kesimpulan..... | 168 |
| B. Implikasi Manajerial | 169 |
| C. Saran..... | 173 |
| D. Keterbatasan Penelitian | 174 |
| DAFTAR PUSTAKA | 176 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------------------------------------|-----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Teori..... | 54 |
| Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran | 65 |
| Gambar 3. 1 Diagram Alur Penelitian..... | 80 |
| Gambar 4. 1 Model_1 CFA Variabel Eksogen | 123 |
| Gambar 4. 2 Model_2 CFA Konstruk Eksogen | 124 |
| Gambar 4. 3 Model_1 CFA Konstruk Endogen..... | 125 |
| Gambar 4. 4 Model_2 CFA Endogen..... | 126 |
| Gambar 4. 5 Model_3 CFA Endogen..... | 129 |
| Gambar 4. 6 Full model_1..... | 133 |
| Gambar 4. 7 Full model_2..... | 134 |
| Gambar 4. 8 Koefisien Regresi Full Model_2 | 137 |
| Gambar 4. 9 <i>Bollen-Stine Bootstrap (Default model)</i> | 145 |
| Gambar 4. 10 Koefisien <i>p-Value Full Model</i> | 163 |
| Gambar 4. 11 Pengaruh Langsung, dan Pengaruh Tidak Langsung | 165 |
| Gambar 4. 12 <i>Online Calculate Sobel Test</i> | 167 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 2. 1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Self-Efficacy</i> | 38 |
| Tabel 2. 2 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap <i>Self-Efficacy</i> | 42 |
| Tabel 2. 3 Pengaruh Pelatihan terhadap <i>self-efficacy</i> | 44 |
| Tabel 2. 4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan..... | 46 |
| Tabel 2. 5 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan | 48 |
| Tabel 2. 6 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan..... | 50 |
| Tabel 2. 7 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan | 52 |
| Tabel 3. 1 Data Populasi dan Sampel..... | 67 |
| Tabel 3. 2 Definisi Konseptual dan Variabel | 69 |
| Tabel 3. 3 Skor Pernyataan Positif | 72 |
| Tabel 3. 4 Model Persamaan Sub Struktural 1 | 82 |
| Tabel 3. 5 Model Persamaan Sub Struktural 2..... | 82 |
| Tabel 3. 6 Model Pengukuran Kepemimpinan Transformasional | 83 |
| Tabel 3. 7 Model Pengukuran Keadilan Prosedural..... | 83 |
| Tabel 3. 8 Model Pengukuran Pelatihan | 84 |
| Tabel 3. 9 Model Pengukuran <i>Self-Efficacy</i> | 84 |
| Tabel 3. 10 Model Pengukuran Kinerja Karyawan..... | 84 |
| Tabel 3. 11 Indeks Pengujian Kelayakan Model..... | 91 |
| Tabel 3. 12 <i>Decision Rule</i> (Kriteria Pengujian Hipotesis) | 93 |
| Tabel 4. 1 Rincian Pendistribusian Kuesioner | 100 |
| Tabel 4. 2 Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Usia | 101 |
| Tabel 4. 3 Tabulasi Silang antara Usia dengan Tingkat Pendidikan..... | 102 |
| Tabel 4. 4 Tabulasi Silang antara Usia dengan Jenis Ketenagaan | 102 |
| Tabel 4. 5 Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Jenis Ketenagaan | 104 |
| Tabel 4. 6 Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Pendidikan..... | 105 |
| Tabel 4. 7 Tabulasi Silang antara Tingkat Pendidikan dengan Jenis Ketenagaan | 106 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional | 107 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Keadilan Prosedural | 108 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Pelatihan | 108 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas <i>Self-Efficacy</i> | 109 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 109 |
| Tabel 4. 13 Skor Pernyataan Positif | 112 |
| Tabel 4. 14 Kategori Penilaian | 112 |
| Tabel 4. 15 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional | 113 |
| Tabel 4. 16 Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural | 115 |
| Tabel 4. 17 Deskripsi Variabel Pelatihan | 116 |
| Tabel 4. 18 Deskripsi Variabel <i>Self-Efficacy</i> | 118 |
| Tabel 4. 19 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 119 |
| Tabel 4. 20 Hasil Uji Validitas Konstruk Eksogen | 122 |
| Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Model_2 CFA Konstruk Eksogen..... | 124 |
| Tabel 4. 22 Standardized Regression Weights:Konstruk Endogen..... | 125 |
| Tabel 4. 23 Hasil Uji Validitas Konstruk Endogen..... | 127 |
| Tabel 4. 24 Hasil Pengujian Goodness of Fit Model_2 CFA Endogen | 128 |
| Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Goodness of Fit | 130 |
| Tabel 4. 26 Tabel Uji Reliabilitas Konstruk..... | 132 |
| Tabel 4. 27 Hasil Pengujian Full Model_1 | 134 |
| Tabel 4. 28 Hasil Pengujian Full Model_2 | 135 |
| Tabel 4. 29 <i>Assessment of normality (Group number 1)</i> | 140 |
| Tabel 4. 30 Evaluasi Outliers 1 | 142 |
| Tabel 4. 31 Evaluasi Outliers 2 | 143 |
| Tabel 4. 32 Outliers 3 | 144 |
| Tabel 4. 33 Uji Multikolinieritas..... | 146 |
| Tabel 4. 34 Hasil Uji Hipotesis | 147 |
| Tabel 4. 35 Uji Pengaruh Langsung | 164 |
| Tabel 4. 36 Uji Pengaruh Tidak Langsung..... | 164 |
| Tabel 4. 37 Uji Pengaruh Total | 164 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 2 Struktur Organisasi RSUD M.Th. Djaman
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Output AMOS 24.00 Uji Validitas Variabel Eksogen
- Lampiran 4 Output AMOS 24.00 Uji Validitas Variabel Endogen
- Lampiran 5 Output AMOS 24.00 Persamaan Struktural Full Model
- Lampiran 6 Output AMOS 24.00 Uji Normalitas Data
- Lampiran 7 Output AMOS 24.00 Uji Outliers
- Lampiran 8 Output AMOS 24.00 Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9 Output AMOS 24.00 Uji Hipotesis
- Lampiran 10 Hasil Turnitin

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership, procedural justice, and training on employee performance mediated by self-efficacy. The object of this research is RSUD M.Th. Djaman Sanggau Regency, while the subjects are civil servants from RSUD M. Th. Djaman, Sanggau Regency. This data collection search uses purposive sampling with a total sample of 120 samples. Data obtained through questionnaires which are distributed directly to respondents using the Google form application. Data analysis techniques using SEM with AMOS software version 24.00. Based on the results of the analysis conducted, it shows that only training that has a significant effect on self-efficacy and self-efficacy has a significant effect on employee performance. The rest of the hypothesis is not significant. Self-efficacy is proven to mediate the role of training on performance.

Keywords—*Transformational Leadership, Procedural Justice, Training, Employee Performance, Self-efficacy.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *self-efficacy*. Objek penelitian ini adalah RSUD M.Th. Kabupaten Djaman Sanggau, sedangkan subyeknya adalah pegawai negeri sipil dari RSUD M. Th. Djaman, Kabupaten Sanggau. Pencarian pengumpulan data ini menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 120 sampel. Data diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan langsung kepada responden dengan menggunakan aplikasi formulir google. Teknik analisis data menggunakan SEM dengan perangkat lunak AMOS versi 24.00. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, itu menunjukkan bahwa hanya pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* dan *self-efficacy* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sisa hipotesis tidak signifikan. *Self-efficacy* terbukti memediasi peran pelatihan pada kinerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural, pelatihan, *self-efficacy* dan kinerja karyawan.