

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ISTILAH-ISTILAH.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan masalah.....	14
1.3 Tujuan penelitian.....	16
1.4 Manfaat penelitian.....	18
1.5 Sistematika penelitian	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	23
2.1 Dasar Teori.....	23
2.1.1 Teori Kognitif Sosial / <i>Social Cognitive Theory</i>	24
2.1.2 Variabel <i>Prosedural Justice</i>	27
2.1.3 Variabel <i>Perceived Diversity</i>	28
2.1.4 Variabel <i>Learning Goal Orientation</i>	29
2.1.5 Variabel <i>Job Self-Efficacy</i>	29
2.1.6 Variabel <i>Work Engagement</i>	30
2.1.7 Variabel <i>Knowledge-Oriented Leadership</i>	32
2.2 Pengembangan Hipotesis	33
2.2.1 Hubungan <i>Procedural Justice</i> dengan <i>Job Self Efficacy</i>	33
2.2.2 Hubungan <i>Procedural Justice</i> dengan <i>Work Engagement</i>	37
2.2.3 Hubungan <i>Perceived Diversity</i> dengan <i>Job Self Efficacy</i>	41
	ix

2.2.4	Hubungan <i>Perceived Diversity</i> dengan <i>Work Engagement</i>	44
2.2.5	Hubungan <i>Learning Goal Orientation</i> dengan <i>Job Self-Efficacy</i>	47
2.2.6	Hubungan <i>Learning Goal Orientation</i> dengan <i>Work Engagement</i>	51
2.2.7	Hubungan Moderasi <i>Knowledge-Oriented Leadership</i> dengan <i>Procedural Justice</i> , <i>Perceived Diversity</i> dan <i>Learning Goal Orientation</i> terhadap <i>Job Self-Efficacy</i>	56
2.2.8	Hubungan Moderasi <i>Knowledge-Oriented Leadership</i> dengan <i>Procedural Justice</i> , <i>Perceived Diversity</i> dan <i>Learning Goal Orientation</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	60
2.2.9	Hubungan antara <i>Job Self-Efficacy</i> dengan <i>Job Performance</i> ..	66
2.2.10	Hubungan antara <i>Work Engagement</i> dengan <i>Job Performance</i>	71
2.3	Kerangka Konseptual	75
BAB III METODE PENELITIAN		77
3.1	Objek Penelitian	77
3.2	Unit analisis.....	79
3.3	Tipe penelitian.....	80
3.4	Pengukuran variabel penelitian	82
3.4.1	Skala pengukuran variabel	82
3.4.2	Definisi konseptual dan operasional variabel.....	84
3.5	Populasi dan sampel.....	90
3.6	Metode pengumpulan data	91
3.7	Metode analisis data	91
3.7.1	Analisis model pada PLS-SEM.....	95
3.8	Pengujian Instrumen Penelitian.....	104
3.8.1	Hasil <i>Outer Loadings</i> dan Uji Reliabilitas Pendahuluan.	104
3.8.2	Hasil Uji Validitas Pendahuluan	106
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		107
4.1	Hasil Penelitian	107
4.1.2	Analisis Deskripsi.....	110
4.1.3	Analisis PLS-SEM.....	122
4.1.4	Analisis PLS-POS.....	165
4.1.5	Analisis <i>Importance-Performance Mapping (IPMA)</i>	170
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		177
5.1	Kesimpulan Penelitian.....	177

5.2	Implikasi Teoritis	180
5.3	Implikasi Manajerial	187
5.4	Keterbatasan dan Saran	192
DAFTAR PUSTAKA		194
LAMPIRAN		



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Persentase Keterlambatan Karyawan PT. XYZ	9
Gambar 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT.XYZ	10
Gambar 1.3 Grafik Peningkatan Surat Peringatan Karyawan PT. XYZ	11
Gambar 1.4 Grafik Kinerja Karyawan PT. XYZ	12
Gambar 1.5 Grafik Pencapaian KPI Karyawan PT. XYZ.....	13
Gambar 1.6 Peningkatan Biaya Lembur Karyawan PT. XYZ	14
Gambar 2.1 Faktor Utama – <i>Social Cognitive Theory</i> (SCT)	24
Gambar 2.2 Proses Pemodelan – <i>Social Cognitive Theory</i> (SCT)	26
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	76
Gambar 3.1 Interpretasi IPMA	102
Gambar 4.1 Hasil <i>Outer Model</i>	123
Gambar 4.2 Pemoderasi <i>Knowledge-Oriented Leadership</i> pada Hubungan antara <i>Procedural Justice</i> dan <i>Job Self Efficacy</i>	154
Gambar 4.3 Pemoderasi <i>Knowledge-Oriented Leadership</i> pada Hubungan antara <i>Procedural Justice</i> dan <i>Work Engagement</i>	156
Gambar 4.4 Pemoderasi <i>Knowledge-Oriented Leadership</i> pada Hubungan antara <i>Perceived Diversity</i> dan <i>Job Self Efficacy</i>	157
Gambar 4.5 Pemoderasi <i>Knowledge-Oriented Leadership</i> pada Hubungan <i>Perceived Diversity</i> dan <i>Work Engagement</i>	159
Gambar 4.6 Pemoderasi <i>Knowledge-Oriented Leadership</i> pada Hubungan antara <i>Learning Goal Orientation</i> dan <i>Job Self Efficacy</i>	160
Gambar 4.7 Pemoderasi <i>Knowledge-Oriented Leadership</i> pada Hubungan antara <i>Learning Goal Orientation</i> dan <i>Work Engagement</i>	162
Gambar 4.8 PLS-POS Segmen 1	168
Gambar 4.9 PLS-POS Segmen 2.....	169
Gambar 4.10 IPMA Konstruk	174
Gambar 4.11 IPMA Indikator.....	175

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Pengaruh <i>Procedural Justice</i> dengan <i>Job-Self Efficacy</i>	35
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu Pengaruh <i>Procedural Justice</i> dengan <i>Work Engagement</i>	38
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu tentang <i>Perceived Diversity</i> dan <i>Job Self-Efficacy</i>	42
Tabel 2.4	Penelitian Terdahulu Pengaruh <i>Perceived diversity</i> dengan <i>Work Engagement</i>	45
Tabel 2.5	Penelitian Terdahulu Pengaruh <i>Learning Goal Orientation</i> dengan <i>Job Self Efficacy</i>	49
Tabel 2.6	Penelitian Terdahulu <i>engaruh Learning Goal Orientation</i> dengan <i>Work Engagement</i>	52
Tabel 2.7	Penelitian Terdahulu Pengaruh Moderasi Moderasi <i>Knowledge-Oriented Leadership</i> dengan <i>Procedural Justice</i> , <i>Perceived Diversity</i> dan <i>Learning Goal Orientation</i> terhadap <i>Job Self-Efficacy</i>	59
Tabel 2.8	Penelitian Terdahulu Pengaruh Moderasi Moderasi <i>Knowledge-Oriented Leadership</i> dengan <i>Procedural Justice</i> , <i>Perceived Diversity</i> dan <i>Learning Goal Orientation</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	62
Tabel 2.9	Penelitian Terdahulu Pengaruh <i>Job Self-Efficacy</i> dengan <i>Job Performance</i>	67
Tabel 2.10	Penelitian Terdahulu Pengaruh <i>Work Engagement</i> dengan <i>Job Performance</i>	72
Tabel 3.1	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	85
Tabel 3.2	Tahapan analisis PLS-SEM pada penelitian	93
Tabel 3.3	Hasil <i>Outer Loadings</i> dan Uji Reliabilitas Pendahuluan	105
Tabel 3.4	Hasil <i>Average Extracted</i>	106
Tabel 3.5	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	106
Tabel 4.1	Profil Demografi Responden	109
Tabel 4.2	Kategori Jawaban Responden	111

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel <i>Procedural Jusice</i>	112
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel <i>Perceived Diversity</i>	114
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel <i>Learning Goal Orientation</i>	115
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Job Self Efficacy</i>	116
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel <i>Work Engagement</i>	117
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel <i>Knowledge-Oriented Leadership</i>	119
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel <i>Job Performance</i>	120
Tabel 4.10 Deskripsi Keseluruhan Variabel	122
Tabel 4.11 Nilai <i>Outer Loading</i>	125
Tabel 4.12 Matriks Korelasi Variabel Laten.....	126
Tabel 4.13 Nilai <i>Cronbach Alpha, Point of Estimate,</i>	128
Tabel 4.14 Nilai <i>Average Variance Extracted</i>	130
Tabel 4.15 Nilai Rasio Heterotrait/ Monotrait	130
Tabel 4.16 Nilai <i>Inner Variance Inflation Factor (VIF)</i>	133
Tabel 4.17 Nilai <i>R-Squared</i>	135
Tabel 4.18 Nilai <i>f-squared</i>	137
Tabel 4.19 Nilai <i>Q2 predict Konstruk</i>	140
Tabel 4.20 Nilai <i>Cross-Validated Predictive Ability (CVPAT)</i>	142
Tabel 4.21 Uji Hipotesis	144
Tabel 4.22 <i>Indirect Effect</i> dan <i>Direct Effect</i>	164
Tabel 4.23 Nilai R^2 Hasil analisis PLS-POS.....	166
Tabel 4.24 Nilai IPMA Konstruk <i>Job Performance</i>	171
Tabel 4.25 Nilai IPMA Indikator	171
Tabel 5.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	180

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner	A-1
Lampiran B Hasil Pengolahan Data	B-1
Lampiran C Hasil Uji Kesamaan – Turnitin	C-1
Lampiran D Surat Ijin Pengambilan Data	D-1
Lampiran E <i>Letter of Submission - Journal</i>	E-1
Lampiran F Referensi jurnal utama penelitian - Scopus Q1	F-1



DAFTAR ISTILAH-ISTILAH

- 1) SCT *Social Cognitive Theory*
- 2) SEM *Structural Equation Modeling*
- 3) PLS-SEM *Partial Least Square-Structural Equation Modeling*
- 4) PJ *Procedural Justice*
- 5) PD *Perceived Diversity*
- 6) LGO *Learning Goal Orientation*
- 7) JSE *Job Self-Efficacy*
- 8) WE *Work Engagement*
- 9) KOL *Knowledge-Oriented Leadership*
- 10) JP *Job Performance*
- 11) IPMA *Importance-Performance Map Analysis*
- 12) PLS-POS *Partial Least Square-Prediction-Oriented Segmentation*
- 13) AVE *Average Variance Extracted*
- 14) VIF *Variance Inflation Factor*
- 15) HTMT *Heterotrait-Monotrait Rasio*
- 16) CVPAT *Cross-Validated Predictive Ability Test*
- 17) SDM *Sumber Daya Manusia*