

***LEADERSHIP STYLE DAN PERSON-ENVIRONMENT FIT (P-E FIT)
UNTUK MENINGKATKAN INNOVATIVE PERFORMANCE MELALUI
HIGH-INVOLVEMENT HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES
(HIHRMPS) PADA KARYAWAN PT VARIA USAHA BETON***

TESIS

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna mencapai gelar Magister Manajemen**



diajukan oleh:

ARFAN MAHATMAJA

NIM: 126220000

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN**TESIS**

***LEADERSHIP STYLE DAN PERSON-ENVIRONMENT FIT (P-E FIT)
UNTUK MENINGKATKAN INNOVATIVE PERFORMANCE MELALUI
HIGH-INVOLVEMENT HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES
(HIHRMPS) PADA KARYAWAN PT VARIA USAHA BETON***

diajukan oleh:

ARFAN MAHATMAJA

NIM: 1262200004

Disetujui untuk diuji:

Surabaya, 06 Januari 2024

Pembimbing I: Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM

Pembimbing II: Dr I. D. Ketut Raka Ardiana, MM

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI**TESIS*****LEADERSHIP STYLE DAN PERSON-ENVIRONMENT FIT (P-E FIT)
UNTUK MENINGKATKAN INNOVATIVE PERFORMANCE MELALUI
HIGH-INVOLVEMENT HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES
(HIHRMPS) PADA KARYAWAN PT VARIA USAHA BETON***

diajukan oleh:

ARFAN MAHATMAJA

NIM: 1262200004

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
dan dinyatakan lulus pada ujian thesis Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal **06 Januari 2024**

Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM
Anggota : Dr. Arga Christian Sitohang S.E., M.M
Anggota : Dr. Capt. Fausta Ari Barata, MM

Dekan

Prof Dr. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA

NPP. 20220.93.0319

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS

Nama : ARFAN MAHATMAJA
NIM : 1262200004
Alamat : PERUM. PABEAN ASRI BLOK L 29 SEDATI – SIDOARJO

Menyatakan bahwa Tesis yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan MM UNTAG Surabaya dengan judul:

Leadership Style dan Person-Environment Fit (P-E Fit) untuk meningkatkan Innovative Performance melalui High-Involvement Human Resource Management Practices (HIHRMPs) pada Karyawan PT Varia Usaha Beton

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggungjawab Pembimbing dan atau Pengelola Fakultas tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dan paksaan dari siapapun.

Surabaya, 6 Januari 2024
Hormat saya,

Arfan Mahatmaja

ABSTRACT

*In the era of globalization and increasingly fierce business competition, innovation is the main key to maintaining an organization's competitiveness. Innovative behavior in an organization is a factor that needs attention and is a priority to achieve success in the competitive business world. This research examines the influence of **Leadership Style and Person-environment Fit (P-e Fit) to improve Innovative Performance through High-Involvement Human Resource Management Practices (HIHRMPs) in PT Varia Usaha Beton employees**. A survey was conducted by distributing questionnaires with the help of Google Forms to all 144 employees. The results of the research state that there is a significant influence between Leadership Style and P-e Fit on HIHRMPs, as well as a significant influence between Leadership Style and P-e Fit on Innovative Performance and also a significant influence between HIHRMPs on Innovative Performance. Companies can create a conducive work environment so that employees have the creativity to create new solutions and perform innovatively.*

Keywords: *Leadership Style, Person-environment Fit (P-e Fit), High-Involvement Human Resource Management Practices (HIHRMPs), Innovative Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian tesis dengan judul “***LEADERSHIP STYLE DAN PERSON-ENVIRONMENT FIT (P-E FIT) UNTUK MENINGKATKAN INNOVATIVE PERFORMANCE MELALUI HIGH-INVOLVEMENT HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES (HIHRMPs) PADA KARYAWAN PT VARIA USAHA BETON***”.

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Manajemen pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Dalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., MM selaku Dosen Pembimbing I.
2. Bapak Dr I. D. Ketut Raka Ardiana, MM selaku Dosen Pembimbing II.
3. Ibu Prof. Dr. Siti Mujanah, MBA., PhD selaku Kaprodi Magister Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Bapak Prof. Dr. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CA., CIA selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan agar karya ini dapat lebih bermanfaat bagi kita semua.

Surabaya, 6 Januari 2024

Arfan Mahatmaja

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	II
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	III
ABSTRACT	V
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR LAMPIRRAN	XIII
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	4
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	5
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	5
BAB II	7
TELAAH PUSTAKA	7
2.1 LANDASAN TEORI.....	7

2.1.1	SOSIAL EXCHANGE THEORY	7
2.1.2	LEADERSHIP STYLE	8
2.1.3	PERSON-ENVIRONMENT FIT (P-E FIT)	9
2.1.4	HIGH-INVOLVEMENT HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES (HIHRMPS)	10
2.1.5	INNOVATIVE PERFORMANCE	11
2.2	PENELITIAN TERDAHULU	12
BAB III		17
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		17
3.1	KERANGKA KONSEPTUAL	17
3.2	HIPOTESIS PENELITIAN	17
BAB IV		19
METODE PENELITIAN		19
4.1	Rancangan Penelitian	19
4.1.1	Pendekatan Penelitian	19
4.1.2	Jenis Penelitian	19
4.2	Subyek Penelitian	19
4.2.1	Populasi	19
4.2.2	Sampel.....	19
4.3	Variabel Penelitian	20
4.3.1	Definisi Variabel	20
4.3.2	Definisi Operasional.....	22

4.3.2.1	<i>Leadership Style</i>	22
4.3.2.2	<i>Person-environment Fit (P-e Fit)</i>	23
4.3.2.3	<i>High-Involvement Human Resource Management Practices (HIHRMPs)</i>	25
4.3.2.4	<i>Innovative Performance</i>	28
4.4	Instrumen Penelitian dan Desain Kuisisioner	30
4.5	Sumber Data	30
4.6	Teknik Pengumpulan Data	30
4.7	Teknik Analisis Data	30
4.7.1	Analisa Deskriptif	30
4.7.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	31
4.7.3	Uji Hipotesis	31
BAB V	ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
5.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	33
5.2	Data Penelitian	34
5.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	34
5.2.1.1	Uji Validitas	34
5.2.1.2	Uji Reliabilitas.....	38
5.2.2	Deskripsi Karakteristik Responden	39
5.2.3	Deskripsi Variabel Penelitian	41
5.2.3.1	Deskripsi <i>Leadership Style</i>	42
5.2.3.2	Deskripsi <i>Person-environment Fit</i>	43
5.2.3.3	Deskripsi <i>HIHRMPs</i>	45
5.2.3.4	Deskripsi <i>Innovative Performance</i>	48
5.3	Analisis SEM-PLS	50
5.3.1	Hasil Analisis Outer Model	51

5.3.1.1	Pengujian <i>Convergent Validity</i>	51
5.3.1.2	Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	53
5.3.1.3	Pengujian <i>Internal Consistency</i>	56
5.3.2	Hasil Analisis Inner Model	57
5.3.2.1	Analisis <i>Collinearity</i>	57
5.3.2.2	Analisis <i>Coefficients of Determination (R^2)</i>	58
5.3.2.3	Analisis <i>Predictive Relevance (Q-Square)</i>	59
5.3.2.4	Analisis Kesesuaian Model (<i>Model Fit</i>).....	59
5.3.3	Hasil Pengujian Hipotesis	60
5.3.3.1	Analisis <i>Direct Effect</i>	60
5.3.3.2	Analisis <i>Indirect Effect</i>	64
5.3.3.3	Analisis <i>Total Effect</i>	65
5.4	Pembahasan	68
5.4.1	Pengaruh Leadership Style terhadap HIHRMPs	68
5.4.2	Pengaruh Person-environment Fit terhadap HIHRMPs	69
5.4.3	Pengaruh Leadership Style terhadap Innovative Performance	69
5.4.4	Pengaruh Person-environment Fit terhadap Innovative Performance	70
5.4.5	Pengaruh HIHRMPs terhadap Innovative Performance	71
BAB VI PENUTUP		73
6.1	Simpulan	73
6.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		76

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Hasil Uji Validitas Kriteria Variabel Leadership Style	35
Tabel 5. 2 Hasil Uji Validitas Kriteria Variabel Person-environment Fit	36
Tabel 5. 3 Hasil Uji Validitas Kriteria Variabel HIHRMPs	37
Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas Kriteria Variabel Innovative Performance	38
Tabel 5. 5 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 5. 6 Deskripsi Karakteristik Responden	40
Tabel 5. 7 Kategori Berdasarkan Interval Kelas	42
Tabel 5. 8 Statistik Deskriptif Leadership Style	43
Tabel 5. 9 Statistik Deskriptif Person-environment Fit	44
Tabel 5. 10 Statistik Deskriptif HIHRMPs	47
Tabel 5. 11 Statistik Deskriptif Innovative Performance	49
Tabel 5. 12 Convergent Validity	52
<i>Tabel 5. 13 Nilai Cross Loading</i>	55
Tabel 5. 14 Nilai Fornell-Larcker Criterion	55
Tabel 5. 15 Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	56
Tabel 5. 16 Pengujian Internal Consistency	56
Tabel 5. 17 Inner VIF Values	57
Tabel 5. 18 Koefisien Determinasi	58
Tabel 5. 19 Nilai Q^2	59
Tabel 5. 20 Analisis Direct Effect	62
Tabel 5. 21 Analisis Indirect Effect	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian.....	17
Gambar 5. 1 Hasil Estimasi PLS Algorithm	53
Gambar 5. 2 Hasil Bootstrapping PLS	61
Gambar 5. 3 Analisis Total Effect terhadap Innovative Performance.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner

Lampiran 4. Statistik Deskriptif Profil Responden

Lampiran 5. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Lampiran 6. Output PLS Algorithm

Lampiran 7. Output PLS Blindfolding

Lampiran 8. Output PLS Bootstrapping

Lampiran 9. Output PLS Predict