

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| KATA PENGANTAR | i |
| <i>ABSTRACT</i> | ii |
| ABSTRAK | iii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Ruang Lingkup Penelitian..... | 5 |
| 1.3 Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.7 Kerangka Penulisan..... | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1 Gambaran Umum Teori | 10 |
| 2.1.1 Teori Kebutuhan Maslow..... | 10 |
| 2.2 Defenisi Konseptual Variabel | 12 |
| 2.2.1 Kinerja Kerja Karyawan | 12 |
| 2.2.2 Kepemimpinan Transformasional..... | 14 |
| 2.2.3 Komitmen Berorganisasi..... | 15 |
| 2.2.4 Ekstrinsik <i>Rewards</i> | 18 |
| 2.2.5 <i>Perceived Equitable Rewards</i> | 19 |

| | | |
|------------------------------------|---|----|
| 2.3 | Hubungan Antar Variabel Berdasarkan <i>Grand Theory</i> | 20 |
| 2.3.1 | Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Kerja Karyawan | 20 |
| 2.3.2 | Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Berorganisasi..... | 22 |
| 2.3.3 | Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi..... | 23 |
| 2.3.4 | Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Kerja Karyawan dengan <i>Ekstrinsik reward</i> sebagai Variabel Mediasi..... | 24 |
| 2.3.5 | Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Kerja Karyawan dengan <i>Perceived equitable reward</i> sebagai Variabel Mediasi | 25 |
| 2.4 | Kerangka Pemikiran dan Hipotesis..... | 26 |
| 2.4.1 | Kerangka Pemikiran..... | 26 |
| 2.4.2 | Hipotesis..... | 27 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | | 32 |
| 3.1 | Desain Penelitian..... | 32 |
| 3.2 | Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel..... | 32 |
| 3.2.1 | Populasi | 32 |
| 3.2.2 | Teknik Pemilihan Sampel | 33 |
| 3.2.3 | Ukuran Sampel..... | 33 |
| 3.3 | Operasionalisasi Variabel dan Instrumen..... | 35 |
| 3.3.1 | Operasionalisasi Variabel..... | 35 |
| 3.3.2 | Instrumen Penelitian..... | 37 |
| 3.4 | Analisis Validitas dan Reliabilitas | 39 |
| 3.4.1 | Outer Model | 40 |

| | | |
|-----------------------------------|---|----|
| 3.4.2 | Inner Model..... | 42 |
| 3.5 | Analisis Data | 45 |
| 3.5.1 | Uji Statistik Deskriptif | 45 |
| 3.5.2 | Uji Signifikansi Simultan (Uji F)..... | 45 |
| 3.5.3 | Uji Signifikansi Parsial (Uji t)..... | 46 |
| 3.5.4 | Uji Mediasi..... | 47 |
| 3.5.5 | Uji Moderasi..... | 48 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | 49 |
| 4.1 | Deskripsi Subjek Penelitian | 49 |
| 4.1.1 | Jenis Kelamin..... | 49 |
| 4.1.2 | Lama Bekerja | 51 |
| 4.2 | Deskripsi Objek Penelitian..... | 52 |
| 4.2.1 | Kinerja Kerja Karyawan | 52 |
| 4.2.2 | Kepemimpinan Transformasional..... | 54 |
| 4.2.3 | Komitmen Berorganisasi..... | 56 |
| 4.2.4 | <i>Ekstrinsik reward</i> | 58 |
| 4.2.5 | <i>Perceived equitable reward</i> | 60 |
| 4.3 | Hasil Analisis Data..... | 62 |
| 4.3.1 | Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 63 |
| 4.3.2 | Inner Model..... | 71 |
| 4.3.3 | Pengujian Hipotesis..... | 74 |
| 4.4 | Pembahasan..... | 80 |
| 4.4.1 | Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan | 80 |
| 4.4.2 | Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Berorganisasi..... | 81 |

| | | |
|---------------------------------|---|-----|
| 4.4.3 | Komitmen Berorganisasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Kerja Karyawan | 82 |
| 4.4.4 | <i>Ekstrinsik reward</i> tidak memoderasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Kerja Karyawan | 83 |
| 4.4.5 | <i>Perceived equitable reward</i> tidak memoderasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Kerja Karyawan | 84 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | | 86 |
| 5.1 | Kesimpulan | 86 |
| 5.2 | Batasan Penelitian | 87 |
| 5.3 | Saran..... | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 93 |
| LAMPIRAN..... | | 101 |