

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.4.1 Manfaat Praktis	14
1.4.2 Manfaat Akademik	14
1.5 Sistematika Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	17
2.1.1 Peran dan Tujuan Utama Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2 Perilaku Organisasi	21
2.2 Definisi Variabel	24
2.2.1 <i>Working environment</i>	24
2.2.2 <i>Organizational Culture</i>	27
2.2.3 <i>Transformational leadership</i>	29
2.2.4 <i>Total Reward System</i>	30
2.2.5 <i>Job Satisfaction</i>	34
2.2.6 <i>Job Performance</i>	37
2.3 Penelitian Terdahulu	39
2.4 Pengembangan Hipotesis	42
2.4.1 Pengaruh <i>Working environment</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	42

2.4.2. <i>Working environment</i> terhadap <i>Job Performance</i>	44
2.4.3. Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	45
2.4.4. Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Performance</i>	47
2.4.5. Pengaruh <i>Transformational leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	49
2.4.6. Pengaruh <i>Transformational leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	50
2.4.7. Pengaruh <i>Total Reward System</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	52
2.4.8. Pengaruh <i>Total Reward System</i> terhadap <i>Job Performance</i>	54
2.4.9. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Performance</i>	56
2.5 Model Penelitian Yang Diajukan	58
BAB III METODE PENELITIAN	63
3.1 Paradigma Penelitian	63
3.2 Jenis Penelitian.....	63
3.2.1 Jenis Data	64
3.2.2 Sumber Data	64
3.3 Populasi dan Sampel.....	65
3.3.1 Populasi	65
3.3.2 Sampel.....	66
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	68
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	75
3.6 Metode Analisis Data	76
3.6.1 Partial Least Squares (PLS) – Structural Equation Modeling (SEM)....	76
3.7 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	79
3.7.1 Uji Multikolinearitas (VIF)	79
3.7.2 <i>R Square</i>	79
3.7.3 <i>F Square</i>	79
3.7.4 Predictive Relevance (<i>Q_Square Predict</i>)	80
3.7.5 CVPAT	80
3.7.6 Uji Hipotesis	81
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Studi Pendahuluan	81
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	86
4.1 Profil Demografi Responden	86
4.2 Analisis Deskriptif.....	90
4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel <i>Work Environment</i>	91
4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel <i>Organization Culture</i>	93

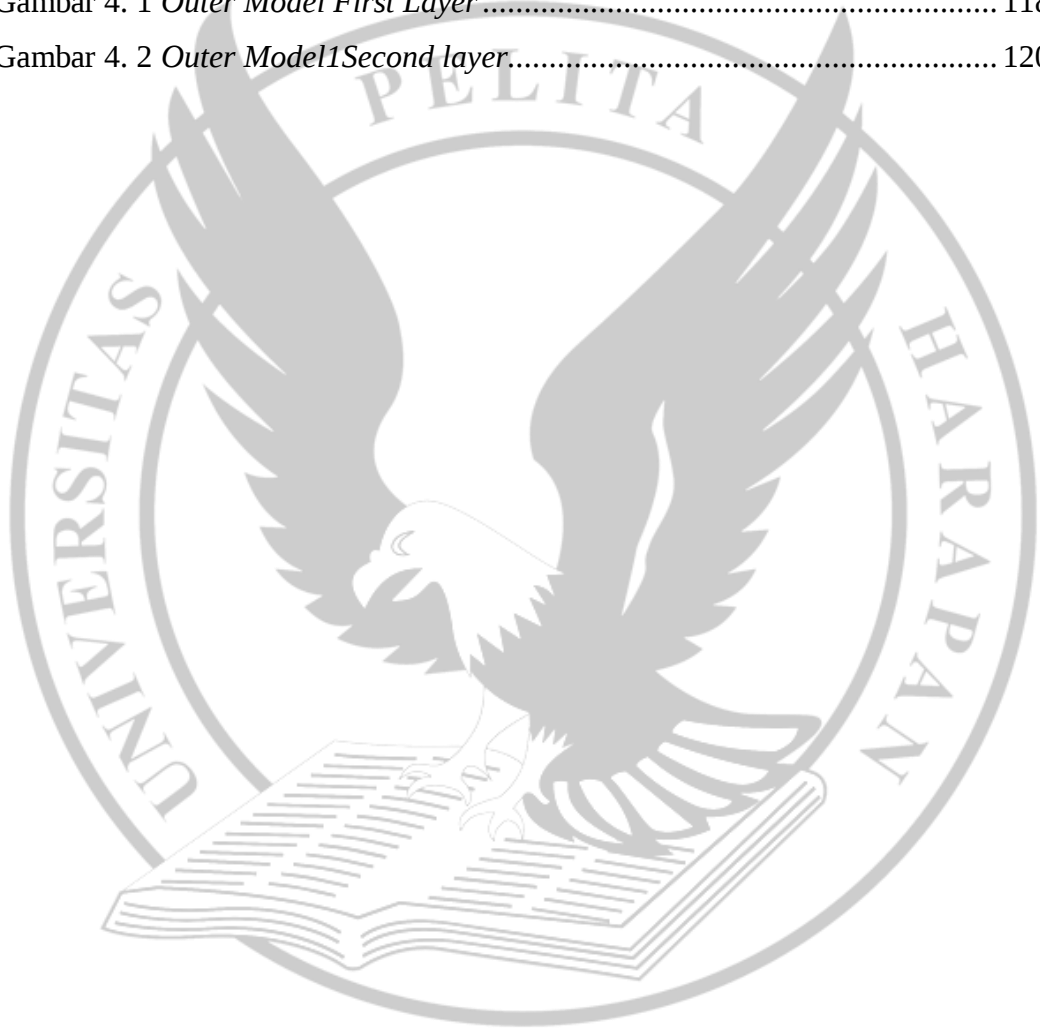
4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel <i>Transformational leadership</i>	97
4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel <i>Total Reward System</i>	102
4.3.5 Statistik Deskriptif Variabel <i>Job Satisfaction</i>	107
4.3.6 Statistik Deskriptif Variabel <i>Job Performance</i>	112
4.4 Analisis Inferensial.....	116
4.4.1 Hasil Outer Model.....	116
4.4.2 Hasil Inner Model	125
4.5 Pembahasan.....	142
4.5.1. Hipotesis H1: Pengaruh <i>Working environment</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	142
4.5.2. Hipotesis H2: <i>Working environment</i> terhadap <i>Job Performance</i>	144
4.5.3. Hipotesis H3: Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	146
4.5.4. Hipotesis H4: Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Performance</i>	148
4.5.5. Hipotesis H5: Pengaruh <i>Transformational leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	150
4.5.6. Hipotesis H6: Pengaruh <i>Transformational leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i>	153
4.5.7. Hipotesis H7: Pengaruh <i>Total Reward System</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	156
4.5.8. Hipotesis H8: Pengaruh <i>Total Reward System</i> terhadap <i>Job Performance</i>	158
4.5.9. Hipotesis H9: Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Performance</i>	160
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	164
5.1 Kesimpulan	164
5.2 Implikasi	165
5.2.1 Implikasi Teoritis	165
5.2.2 Implikasi Manajerial	169
5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya	171
DAFTAR PUSTAKA.....	176
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Data Jumlah Pegawai di Wilayah Kota Manado.....	65
Tabel 3. 2 Tabel Sampel Krejcie & Morgan (1970)	68
Tabel 3. 3 Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel.....	69
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Studi Pendahuluan	82
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kovergen Studi Pendahuluan	82
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Diskriminan Studi Pendahuluan	84
Tabel 4. 1 Profil Responden	87
Tabel 4. 2 Kategori Jawaban Responden	90
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel <i>Work Environment</i>	91
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel <i>Organization Culture</i>	94
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel <i>Transformational leadership</i>	97
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel <i>Total Reward System</i>	103
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel <i>Job Satisfaction</i>	108
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel <i>Job Performance</i>	112
Tabel 4. 9 Nilai <i>Outer Loading</i> (Realibitas Indikator)	121
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas	122
Tabel 4. 11 Nilai AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	123
Tabel 4. 12 Uji Diskriminan Validitas <i>Heterotrait-monotrait ratio</i> (HTMT) – <i>Matrix</i>	124
Tabel 4. 13 Hasil Uji VIF <i>Values</i>	126
Tabel 4. 14 <i>R-Squared</i>	127
Tabel 4. 15 <i>F-Square</i>	128
Tabel 4. 16 <i>Q-Square</i>	131
Tabel 4. 17 CVPAT	133
Tabel 4. 18 Uji Hipotesis <i>Direct Effect</i>	136
Tabel 4. 19 <i>Indirect Effect</i>	139

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian yang Acuan	58
Gambar 2. 2 Model Penelitian yang Acuan	59
Gambar 2. 3 Model Penelitian yang Acuan	60
Gambar 2. 4 Model Penelitian yang Diajukan	61
Gambar 4. 1 <i>Outer Model First Layer</i>	118
Gambar 4. 2 <i>Outer Model1Second layer</i>	120



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Kuesioner	A-1
Lampiran B. Data Responden.....	B-1
Lampiran C. Hasil Olah Data	C-1
Lampiran D. Surat Ijin Pengambilan Data	D-1
Lampiran E. Hasil Uji Turnitin.....	E-1

