

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	14
1.4. Tujuan Penelitian.....	15
1.5. Manfaat Penelitian .....	17
1.6. Lingkup Penelitian.....	18
1.7. Sistematika Penulisan .....	18
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>20</b>
2.1. Kepemimpinan Transformasional .....	20
2.2. Kepemimpinan Melayani .....	23
2.3. Kepuasan kerja .....	26
2.4. <i>Personality traits</i> .....	28
2.5. Pengembangan Hipotesis .....	31
2.5.1 Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja .....	31
2.5.2 Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja .....	32
2.5.3 <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja .....	33
2.5.4 <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja .....	36

2.6.	Model Penelitian .....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>40</b>
3.1.	Desain Penelitian .....	40
3.2.	Populasi dan Sampel .....	40
3.3.	Metode Pengumpulan Data .....	41
3.4.	Definisi Variabel Operasional .....	42
3.4.1.	Persepsi Kepemimpinan Transformasional.....	42
3.4.2.	Persepsi Kepemimpinan Melayani .....	42
3.4.3.	Kepuasan kerja .....	43
3.4.4.	<i>Personality traits</i> .....	43
3.5.	Teknik Analisa Data .....	44
3.5.1.	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>outer model</i> ).....	45
3.5.1.1.	Uji Validitas .....	46
3.5.1.1.1.	Validitas Konvergen.....	47
3.5.1.1.2.	Validitas Diskriminan.....	47
3.5.1.2.	Uji Reliabilitas .....	48
3.5.2.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan Pengujian Hipotesis... 48	
3.5.2.1.	R-Square (R <sup>2</sup> ) .....	49
3.5.2.2.	Koefisien Jalur ( <i>Path Coefficients</i> ) .....	49
3.5.2.3.	T-Statistic (Bootstrapping).....	49
3.5.2.4.	Efek Cohen (f <sup>2</sup> ).....	50
3.5.2.5.	Relevansi Prediktif (Q <sup>2</sup> ).....	50
3.5.3.	Model Fit.....	50
3.6.	Statistik Deskriptif .....	51
3.7.	Profil Generasi Millennial di Indonesia .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>57</b>
4.1.	Hasil Pengumpulan Data.....	57
4.2.	Profil Responden .....	58
4.3.	Hasil Analisis Model Pengukuran .....	60
4.3.1.	Uji Validitas .....	60
4.3.1.1.	Pengujian Validitas Konvergen .....	60
4.3.1.2.	Pengujian Validitas Diskriminan .....	77

4.3.2. Uji Reliabilitas .....	81
4.3.2.1. Pengujian Reliabilitas Konstruk.....	81
4.3.3. Pengujian Multikolinieritas.....	83
4.3.4. Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	84
4.3.4.1. Koefisien Determinasi (R-Square).....	84
4.3.4.2. Blindfolding (Q-Square).....	85
4.3.5. Evaluasi Model Fit .....	86
4.3.6. Statistik Deskriptif.....	87
4.3.6.1. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	88
4.3.6.2. Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Kepemimpinan Transformasional .....	89
4.3.6.3. Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Kepemimpinan Melayani .....	91
4.3.6.4. Analisis Deskriptif Variabel <i>Conscientiousness</i> .....	93
4.3.6.5. Analisis Deskriptif Variabel <i>Openness to Experience</i> .....	94
4.3.6.6. Analisis Deskriptif Variabel <i>Extraversion</i> .....	95
4.3.6.7. Analisis Deskriptif Variabel <i>Agreeableness</i> .....	95
4.3.6.8. Analisis Deskriptif Variabel <i>Neuroticism</i> .....	96
4.4. Pengujian Hipotesis.....	102
4.5. Pembahasan.....	118
4.5.1. Persepsi Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh secara Positif terhadap Kepuasan Kerja .....	118
4.5.2. Persepsi Kepemimpinan Melayani Berpengaruh secara Positif terhadap Kepuasan Kerja.....	122
4.5.3. Dimensi <i>Openness to Experience</i> pada <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja akan Semakin Kuat Ketika Pengikut Memiliki <i>Openness to Experience</i> yang Tinggi.....	125
4.5.4. Dimensi <i>Extraversion</i> pada <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja akan Semakin Kuat Ketika Pengikut Memiliki <i>Extraversion</i> yang Tinggi.....	126

4.5.5. Dimensi <i>Agreeableness</i> pada <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja akan Semakin Kuat ketika Pengikut Memiliki <i>Agreeableness</i> yang Tinggi.....	127
4.5.6. Dimensi <i>Conscientiousness</i> pada <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja akan Semakin Kuat ketika Pengikut Memiliki <i>Conscientiousness</i> yang Tinggi.....	127
4.5.7 Dimensi <i>Neuroticism</i> pada <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja akan Semakin Lemah ketika Pengikut Memiliki <i>Neuroticism</i> yang Tinggi.....	128
4.5.8 Dimensi <i>Openness to Experience</i> pada <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja akan Semakin Kuat ketika Pengikut Memiliki <i>Openness to Experience</i> yang Tinggi.....	129
4.5.9 Dimensi <i>Extraversion</i> pada <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja akan Semakin Kuat ketika Pengikut Memiliki <i>Extraversion</i> yang Tinggi.....	129
4.5.10 Dimensi <i>Agreeableness</i> pada <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja akan Semakin Kuat ketika Pengikut Memiliki <i>Agreeableness</i> yang Tinggi.....	130
4.5.11 Dimensi <i>Conscientiousness</i> pada <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja akan Semakin Kuat ketika Pengikut Memiliki <i>Conscientiousness</i> yang Tinggi.....	131
4.5.12 Dimensi <i>Neuroticism</i> pada <i>Personality Traits</i> Memoderasi Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerja akan Semakin Lemah ketika Pengikut Memiliki <i>Neuroticism</i> yang Tinggi.....	132
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>134</b>
5.1. Simpulan .....	134
5.2. Implikasi .....	137
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	139



5.4.	Saran .....	139
5.4.1.	Bagi Manajemen Organisasi.....	139
5.4.2.	Bagi Penelitian Selanjutnya.....	140
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>143</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>151</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbandingan Atribut Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Melayani .....	8
Tabel 4.1. Profil Demografi Responden .....	59
Tabel 4.2. Validitas Konvergen ( <i>Outer Loading</i> ) .....	61
Tabel 4.3. Validitas Konvergen ( <i>Outer Loading</i> ) Modifikasi Pertama.....	65
Tabel 4.4. Validitas Konvergen ( <i>Outer Loading</i> ) Modifikasi Kedua .....	68
Tabel 4.5. Validitas Konvergen (AVE) Modifikasi Pertama.....	73
Tabel 4.6. Validitas Konvergen ( <i>Outer Loading</i> ) Modifikasi Ketiga .....	74
Tabel 4.7. Validitas Diskriminan (Fornell Larcker Criterion).....	77
Tabel 4.8. Validitas Diskriminan (HTMT Criterion) .....	78
Tabel 4.9. Validitas Diskriminan (Cross Loading Criterion) .....	79
Tabel 4.10. Reliabilitas Konstruksi.....	82
Tabel 4.11. Multikolinieritas (VIF).....	83
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	85
Tabel 4.13. Relevansi Prediktif ( <i>Q2</i> ).....	86
Tabel 4.14. Kecocokan Model ( <i>Goodness of Fit</i> ) .....	87
Tabel 4.15. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	88
Tabel 4.16. Statistik Deskriptif Variabel Persepsi Kepemimpinan Transformasional.....	89
Tabel 4.17. Statistik Deskriptif Variabel Persepsi Kepemimpinan Melayani.....	91
Tabel 4.18. Statistik Deskriptif Variabel <i>Conscientiousness</i> .....	93

Tabel 4.19. Statistik Deskriptif Variabel <i>Openness to Experience</i> .....	94
Tabel 4.20. Statistik Deskriptif Variabel <i>Extraversion</i> .....	95
Tabel 4.21. Statistik Deskriptif Variabel <i>Agreeableness</i> .....	95
Tabel 4.22. Statistik Deskriptif Variabel <i>Neuroticism</i> .....	96
Tabel 4.23. Statistik Deskriptif Karakteristik Kepemimpinan Pilihan Responden .....	97
Tabel 4.24. Frekuensi Karakteristik Kepemimpinan Pilihan Responden.....	98
Tabel 4.25. Hasil Pengujian Hipotesis.....	103
Tabel 4.26. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	116

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tenaga Kerja Global pada Tahun 2020, Berdasarkan Generasi .....	4
Gambar 1.2 Hasil Survei Millennial Deloitte Indonesia 2019: Apa saja yang Diharapkan Para Millennial dari Tempat Kerja Mereka .....	4
Gambar 1.3 <i>Big Five Personality Traits</i> – Infografis.....	10
Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian.....	39
Gambar 3.1 5 Skala Likert.....	51
Gambar 3.2 Persepsi Aktivitas Kerja .....	52
Gambar 3.3 <i>Are You Interested in Becoming an Entrepreneur</i> .....	54
Gambar 4.1 Validitas Konvergen (Outer Loading).....	60
Gambar 4.2 Validitas Konvergen (Outer Loading) Modifikasi Pertama .....	65
Gambar 4.3 Validitas Konvergen (Outer Loading) Modifikasi Kedua .....	72
Gambar 4.4 Validitas Konvergen (Outer Loading) Modifikasi Ketiga.....	76
Gambar 4.5 Karakteristik Pemimpin Pilihan Responden .....	101
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	102

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	151
Lampiran 2	Luaran Aplikasi SmartPLS 3 .....	174