

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
INTISARI	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Pertanyaan Penelitian	12
1.4. Tujuan Penelitian	12
1.5. Manfaat Penelitian	12
1.6. Lingkup Penelitian	13
1.7. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1. Perilaku Proaktif Karyawan	15
2.2. Kepemimpinan Pemberdayaan	16
2.3. Orientasi Tujuan	18
2.4. Kondisi Kerja Persepsian	19
2.5. Perumusan Hipotesis	21
2.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Perilaku Proaktif Karyawan	21

2.5.2. Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Perilaku Proaktif Karyawan dengan Orientasi Tujuan sebagai Pemediasi	22
2.5.3. Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Perilaku Proaktif Karyawan dengan Kondisi Kerja Persepsian sebagai Pemediasi	25
2.6. Model Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Desain Penelitian	28
3.2. Lokasi Penelitian	29
3.3. Populasi dan Sampel	29
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
3.4.1. Perilaku Proaktif Karyawan	31
3.4.2. Kepemimpinan Pemberdayaan	31
3.4.3. Orientasi Tujuan	32
3.4.4. Kondisi Kerja Persepsian	33
3.5. Teknik Analisis Data	33
3.5.1. Pemenuhan Asumsi-Asumsi dalam Analisis SEM-PLS	34
3.5.2. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	35
3.5.3. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	37
3.6. Profil Karyawan Industri Perhotelan di Yogyakarta	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Deskripsi Pengumpulan Data	44
4.2. Deskripsi Karakteristik Demografis	45
4.3. Statistik Deskriptif	47
4.4. Analisis <i>Outliers</i> dan <i>Missing Value</i>	57
4.5. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	58
4.5.1. Analisis Uji Validitas Konstruk	58
4.5.2. Analisis Uji Reliabilitas Konstruk	62

4.6. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	63
4.6.1. Pengujian Kesesuaian Model	63
4.6.2. Pengujian Model Struktural sebagai Uji Hipotesis	64
4.7. Pembahasan	70
4.7.1. Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif karyawan	70
4.7.2. Orientasi tujuan memediasi pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku proaktif karyawan	75
4.7.3. Kondisi kerja persepsian memediasi pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku proaktif karyawan	79
BAB V KESIMPULAN	83
5.1. Kesimpulan	83
5.2. Implikasi Praktis	84
5.2.1. Perilaku Proaktif Karyawan	85
5.2.2. Kepemimpinan Pemberdayaan	86
5.2.3. Orientasi Tujuan	87
5.2.4. Kondisi Kerja Persepsian	88
5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya	89
DAFTAR PUSTAKA	90
Lampiran	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Panduan Penentuan Jumlah Sampel.....	30
Tabel 4.1 Profil Responden.....	45
Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif Variabel dan Indikator.....	48
Tabel 4.3 Hasil Statistik Deskriptif Karakteristik Demografis	49
Tabel 4.4 Nilai Kelas Interval	50
Tabel 4.5 Hasil Pengujian <i>Outliers</i>	57
Tabel 4.6 <i>Combined Loadings</i> dan <i>Cross Loadings</i>	59
Tabel 4.7 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	60
Tabel 4.8 Nilai Akar Kuadrat AVE.....	61
Tabel 4.9 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	62
Tabel 4.10 Nilai Kesesuaian Model (<i>Fit</i>).....	63
Tabel 4.11 Nilai Hasil Model Analisis Jalur untuk Uji Hipotesis	65
Tabel 4.12 Hasil Eksplorasi Mediasi dengan Metode VAF 1.....	67
Tabel 4.13 Hasil Eksplorasi Mediasi dengan Metode VAF 2.....	69
Tabel 4.14 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Penghunian Kamar Hotel Bintang.....	3
Gambar 2.1 Model Penelitian	27
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur untuk Uji Hipotesis	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	101
Lampiran 3 Hasil Analisis Menggunakan Aplikasi WarpPLS 6.0.....	117