

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
Bab I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
1.5.1 Manfaat Akademis.....	12
1.5.2 Manfaat Praktis.....	12
1.6 Lingkup Penelitian.....	13
1.7 Sistematika Penelitian.....	13
Bab II Landasan Teori.....	15
2.1 Praktik Manajemen SDM Persepsian.....	15
2.1.1 <i>High Performance HR Practices</i>	18
2.1.2 <i>Social Exchange Theory</i> sebagai Landasan Model Pengaruh Praktik Manajemen SDM Persepsian Terhadap Variabel Lain...	19
2.2 Perilaku Kewargaan Organisasional.....	21
2.2.1 Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasional.....	22
2.2.2 Hubungan Praktik Manajemen SDM Persepsian dengan Perilaku Kewargaan Oranisasional.....	25

2.3	Perilaku Kerja Inovatif.....	21
2.3.1	Hubungan Praktik Manajemen SDM Persepsian dengan Perilaku Kerja Inovatif.....	28
2.4	Keterikatan Kerja.....	28
2.4.1	Definisi Keterikatan Kerja.....	28
2.4.2	Hubungan Praktik Manajemen SDM Persepsian dengan Keterikatan Kerja.....	30
2.5	Hipotesis Penelitian.....	30
2.5.1	Pengaruh Praktik Manajemen SDM Persepsian pada Perilaku Kewargaan Organisasional.....	30
2.5.2	Pengaruh Praktik Manajemen SDM Persepsian pada Perilaku Kerja Inovatif.....	31
2.5.3	Peran Mediasi Keterikatan Kerja pada Pengaruh Praktik Manajemen SDM Persepsian pada Perilaku Kewargaan Organisasional dan Perilaku Kerja Inovatif.....	32
 Bab III Metode Penelitian.....		 35
3.1	Desain Penelitian.....	35
3.2	Prosedur Pengumpulan Data.....	35
3.2.1	Populasi dan Sampel.....	36
3.3	Instrumen Pengumpulan Data.....	38
3.3.1	Definisi Operasional.....	38
3.3.2	Alat Ukur Praktik Manajemen SDM Persepsian.....	39
3.3.3	Alat Ukur Perilaku Kewargaan Organisasional.....	40
3.3.4	Alat Ukur Perilaku Kerja Inovatif.....	40
3.3.5	Alat Ukur Keterikatan Kerja.....	41
3.4	Pengujian Instrumen Penelitian.....	41
3.4.1	Uji Validitas.....	42
3.4.2	Uji Reliabilitas	
3.5	Metode Analisis Data.....	43

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	45
4.1 Deskripsi Data.....	45
4.1.1 Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	46
4.2 Uji Intrumen Penelitian.....	46
4.2.1 Uji Validitas.....	46
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	48
4.3 Analisis Deskriptif.....	49
4.3.1 Analisis Deskriptif Skor Praktik Manajemen SDM Persepsian....	50
4.3.2 Analisis Deskriptif Skor Perilaku Kewargaan Organisasional.....	52
4.3.3 Analisis Deskriptif Skor Perilaku Kerja Inovatif.....	53
4.3.4 Analisis Deskriptif Skor Keterikatan Kerja.....	55
4.3.5 Korelasi Antar Variabel.....	56
4.4 Uji Model dan Hipotesis.....	56
4.5 Diskusi dan Pembahasan.....	62
4.5.1 Analisis Pengaruh Praktik Manajemen SDM Persepsian Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.....	62
4.5.2 Analisis Pengaruh Praktik Manajemen SDM Persepsian Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	63
4.5.3 Analisis Peran Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi.....	64
 Bab V Simpulan.....	 67
5.1 Simpulan.....	67
5.2 Implikasi.....	68
5.2.1 Implikasi Teoretis.....	68
5.2.2 Implikasi Manajerial.....	69
5.3 Keterbatasan.....	71
5.4 Saran untuk Penelitian Mendatang.....	73
 Daftar Pustaka.....	 74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Unit Kerja BRI.....	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Hasil Screening Data Penelitian.....	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.3 Rentang Mean Skor per Kelas.....	49
Tabel 4.4 Mean Skor Praktik Manajemen SDM Persepsian.....	50
Tabel 4.5 Mean Skor Perilaku Kewargaan Organisasional.....	52
Tabel 4.6 Mean Skor Perilaku Kerja Inovatif.....	53
Tabel 4.7 Mean Skor Keterikatan Kerja.....	55
Table 4.8 Korelasi Antar Variabel.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Model.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis.....	.58
Tabel 4.11 Uji Mediasi (Regresi Berganda).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Multidimensional dari Perilaku Kerja Inovatif.....	27
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	34
Gambar 4.1 Visualisasi Hasil Penelitian.....	62



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SDM PERSEPSIAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI: STUDI PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.
ISAHDI ASKANDAR, Gugup Kismono, MBA, Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2021 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Alat Ukur Penelitian.....	80
Lampiran 2 : Hasil Output SPSS	92
Lampiran 3 : Hasil Output SPSS Amos.....	93