

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI.....	iii
MOTTO	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	xv
1.1.Lingkup Bab I.....	1
1.2.Latar Belakang.....	1
1.3.Research gap.....	9
1.4.Fenomena Gap.....	13
1.5.Rumusan Masalah.....	17
1.6.Pertanyaan Penelitian	17
1.7.Tujuan Penelitian.....	18
1.7.1. Tujuan Umum.	18
1.7.2. Tujuan Khusus	18
BAB II TELAAH PUSTAKA	20
2.1. <i>Dynamic Capability Theory</i>	20
2.2. <i>Social Cognitive Theory</i>	25
2.3. <i>Inclusive Leadership</i>	28
2.4. <i>Employee Engagement</i>	30
2.5. <i>Employee Performance</i>	32
2.6.Model Teoritikal Dasar (<i>Grand Theory Model</i>)	33
2.7.Hubungan Logis Antar Variabel dan Hipotesis.....	42
2.7.1. Hubungan <i>Inclusive Leadership</i> dan <i>Employee Performance</i> ...	42

2.7.2. Hubungan <i>Inclusive Leadership</i> dan <i>Reflective Reconfiguration Capability</i> (RRC)	43
2.7.3. Hubungan <i>Inclusive Leadership</i> dan <i>Employee Engagement</i>	44
2.7.4. Hubungan <i>Reflective Reconfiguration Capability</i> dan <i>Employee Engagement</i>	46
2.7.5. Hubungan <i>Reflective Reconfiguration Capability</i> dan <i>Employee Performance</i>	48
2.7.6. Hubungan <i>Employee Engagement</i> dan <i>Employee Performance</i>	50
2.7.7. Hubungan <i>Inclusive Leadership</i> dan <i>Employee Performance</i> melalui <i>Reflective Reconfiguration Capability</i>	52
2.7.8. Hubungan <i>Inclusive Leadership</i> dan <i>Employee Performance</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	54
2.7.9. Hubungan <i>Reflective Reconfiguration Capability</i> dan <i>Employee Performance</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	55
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1. Jenis Penelitian	57
3.2. Pengukuran Variabel	58
3.3. Sumber Data	61
3.3.1. Data Primer	61
3.3.2. Data sekunder	61
3.4. Responden	61
3.4.1. Populasi	61
3.4.2. Sampel	62
3.5. Metode Pengumpulan Data	64
3.6. Teknik Analisis Data	64
BAB IV ANALISIS DATA	69
4.1. Pendahuluan	69
4.2. Analisis Deskriptif	70
4.2.1. Deskripsi responden	70
4.2.2. Statistik Diskriptif Variabel	70
4.3. Uji Instrumen	79
4.4. Analisis Data	81

4.4.1. Evaluasi Outlier.....	81
4.4.2. Evaluasi Normalitas	84
4.4.3. Evaluasi Multikolinieritas dan Singularitas	85
4.4.4. Model Persamaan Struktural	86
4.5. Pengujian Hipotesis	95
4.6. Kesimpulan Bab	102
BAB V PEMBAHASAN DAN TEMUAN PENELITIAN	103
5.1. Pendahuluan.....	103
5.2. Pembahasan	104
5.2.1. <i>Inclusive Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	104
5.2.2. <i>Inclusive Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Reflective Reconfiguration Capability</i>	109
5.2.3. <i>Inclusive Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Engagement</i>	113
5.2.4. <i>Reflective Reconfiguration Capability</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Engagement</i>	115
5.2.5. <i>Reflective Reconfiguration Capability</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	119
5.2.6. <i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	121
5.2.7. <i>Inclusive Leadership</i> berpengaruh secara tidak langsung terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Reflective Reconfiguration Capability</i>	124
5.2.8. <i>Inclusive Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	126
5.2.9. <i>Reflective Reconfiguration Capability</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Employee Engagement</i> .	
129	
5.3. Kesimpulan Hipotesis.....	131
BAB VI KESIMPULAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN	133
6.1. Pendahuluan.....	133

6.2.Peran <i>Novelty</i> atas Masalah Penelitian	133
6.3.Implikasi Teoritis.....	136
6.4.Implikasi Manajerial.....	138
6.5.Keterbatasan Penelitian	140
6.6.Agenda Penelitian Mendatang.....	142
DAFTAR PUSTAKA	144
LAMPIRAN.....	166

