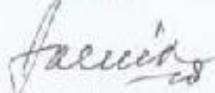


LEMBAR PENGESAHAN

YANA SETIAWAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN STRATEJIK DAN PENCiptaan
PENGETAHUAN TERHADAP PERILAKU INOVATIF SERTA
IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII)

disetujui dan disahkan oleh panitia Disertasi:

Promotor



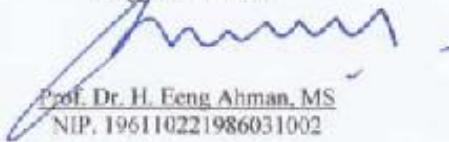
Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniar Sih, SE, M.Pd
NIP. 195309121979032001

Kopromotor



Prof. Dr. H. Suwaino, M.Si
NIP. 196201271988031001

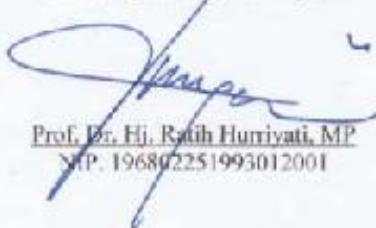
Anggota Promotor



Prof. Dr. H. Feng Ahman, MS
NIP. 196110221986031002

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, MP
NIP. 196802251993012001

LEMBAR PENGESAHAN

YANA SETIAWAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN STRATEJIK DAN PENCiptaan
PENGETAHUAN TERHADAP PERILAKU INOVATIF SERTA
IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII)

disetujui dan disahkan oleh panitia Disertasi:

Promotor

Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, SE., M.Pd
NIP. 195309121979032001

Kopromotor

Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si
NIP. 196201271988031001

Anggota Promotor

Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS
NIP. 196110221986031002

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, MP
NIP. 196802251993012001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Disertasi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Stratejik dan Penciptaan Pengetahuan Terhadap Perilaku Inovatif serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII)" ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 23 Agustus 2018
Yang Membuat Pernyataan

Yana Setiawan
NIM 1104486

ABSTRAK

Yana Setiawan. Pengaruh Kepemimpinan Stratejik dan Penciptaan Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII) di bawah bimbingan tim promotor: Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, SE., M.Pd, Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si, Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS.

Rendahnya kinerja karyawan yang ditandai dengan ketidaktercapaian target kinerja karyawan, merupakan permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII. Jika masalah ini tidak segera diatasi, akan menghambat pencapaian kinerja, produktivitas, dan keberlanjutan perusahaan. Tujuan penelitian yaitu mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif melalui deskriptif dan survei eksplanatori. Sumber data penelitian diperoleh dari karyawan PTPN VIII. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alat bantu *software SPSS* dan *AMOS 24*. Hasil penelitian berdasarkan persepsi responden adalah: (1) kepemimpinan stratejik berada pada kategori efektif, penciptaan pengetahuan berada pada kategori efektif, perilaku inovatif berada pada kategori tinggi, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi; (2) kepemimpinan stratejik berpengaruh negatif terhadap perilaku inovatif, sedangkan penciptaan pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif; (3) kepemimpinan stratejik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif, sedangkan penciptaan pengetahuan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ditemukan model hipotetik tentang pengembangan kinerja karyawan dalam perspektif perilaku inovatif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Stratejik; Penciptaan Pengetahuan; Perilaku Inovatif; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Yana Setiawan. *The Influence of Strategic Leadership and Knowledge Creation on Innovative Behavior and Its Implications for Employee Performance (Perceptional studies on Employees of PT. Perkebunan Nusantara VIII) under the guidance of the promoter team:* Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, SE., M.Pd, Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si, Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS.

The low performance of employees which is characterized by the achievement of employee performance targets, is a problem in human resource management at PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII. If this problem is not resolved immediately, it will hamper the achievement of the company's performance, productivity and sustainability. The research objective is to describe and analyze the factors that affect employee performance. Researchers used a quantitative approach through descriptive and explanatory surveys. Sources of research data were obtained from PTPN VIII employees. Data analysis techniques used were Structural Equation Modeling (SEM) with SPSS and AMOS 24 software tools. The results of the research based on respondents' perceptions were: (1) strategic leadership was in the effective category, knowledge creation was in the effective category, innovative behavior was in the category high, and employee performance is in a very high category; (2) strategic leadership negatively affects innovative behavior, while knowledge creation has a positive effect on innovative behavior; (3) strategic leadership has a positive effect on employee performance through innovative behavior, while knowledge creation has a negative effect on employee performance. Based on the results of the conclusions of the study found a hypothetical model about the development of employee performance in the perspective of innovative behavior.

Keywords: Strategic Leadership; Knowledge Creation; Innovative Behavior; Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Rabb yang menggenggam alam semesta dengan kasih sayang-Nya telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Stratejik dan Penciptaan Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII)”. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Rasulullah SAW, para sahabatnya dan penerus perjuangan beliau sampai akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini belum sepenuhnya memenuhi harapan. Hal ini dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan disertasi ini. Melalui karya ini, penulis berharap semoga bermanfaat bagi pembaca dalam mengkaji penelitian serupa.

Bandung, 23 Agustus 2018

Yana Setiawan
NIM. 1104486

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan nikmat sehat dan iman sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian disertasi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada para pimpinan Sekolah Pascasarjana dan Program Studi Manajemen: Prof. H. Yaya S. Kusuma, M.Sc., Ph.D, Prof. Dr. Anna Permanasari, M.Si, Prof. Dr. H. Disman, M.S dan Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriati, MP, yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan dan penyelenggaraan ujian disertasi.

Secara khusus disampaikan terima kasih bagi tim promotor: Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, SE., M.Pd, Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si, dan Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS, yang terus menerus mendorong serta membimbing penulis selama perkuliahan dan menyelesaikan disertasi. Bagi tim penguji: Prof. Dr. Hj. Umi Narimawati, M.Si dan Dr. Budi Santoso, M.Si.

Disampaikan terima kasih kepada pimpinan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (FPEB) dan Program Studi Akuntansi: Prof. Dr. H. Agus Rahayu, MP, Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., MM, Dr. Rasto, M.Pd dan Dr. Agus Widarsono, SE., M.Si., Ak., CA., QMSA yang telah memberikan izin dan memberikan dukungan selama perkuliahan dan menyelesaikan disertasi.

Penghargaan terima kasih bagi Prof. Dr. H. Cecep Darmawan, S.Pd., SIP., M.Si, MH, beserta keluarga dan Dr. Hj. B. Lena Nuryanti, M.Pd beserta keluarga yang terus menerus membantu selama perkuliahan pada jenjang Sarjana, Magister, dan Doktor di Universitas Pendidikan Indonesia.

Ucapan terima kasih pula kepada pimpinan dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII yang telah membantu memberikan izin serta mengisi instrumen penelitian yang sangat berharga sebagai data utama dalam penelitian ini.

Akhirnya disampaikan terima kasih kepada keluarga: ibunda Cucu Solihah, ayahanda Asep Suherman, adinda Rosita Rahma, ananda Senandung Sang Mujahid, ibu mertua Siti Khotijah, bapak mertua Rohmat Supriono atas dukungan do'a, materi dan kerelaannya membantu penyelesaian studi. Semoga Allah SWT memberikan

balasan atas kemurahan dan amal baik semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan disertasi ini. Aamiin.

Bandung, 23 Agustus 2018

Yana Setiawan
NIM. 1104486

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	V
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Rumusan masalah.....	14
1.4 Tujuan Penelitian.....	15
1.5 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	17
2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 Kepemimpinan Stratejik.....	17
2.1.1.1 Kepemimpinan.....	17
2.1.1.2 Kepemimpinan Stratejik.....	24
2.1.1.3 Dimensi Kepemimpinan Stratejik.....	27
2.1.2 Penciptaan Pengetahuan.....	30
2.1.2.1 <i>Knowledge Management</i>	30
2.1.2.2 Proses Penciptaan Pengetahuan.....	33
2.1.2.3 Dimensi Penciptaan Pengetahuan.....	33

2.1.3 Perilaku Inovatif.....	35
2.1.3.1 Inovasi	35
2.1.3.2 Jenis-Jenis Inovasi	37
2.1.3.3 Sumber-Sumber Inovasi	38
2.1.3.4 Perilaku Inovatif	39
2.1.4 Kinerja.....	44
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	44
2.1.4.2 Dimensi Kinerja.....	46
2.1.4.3 Manajemen Kinerja.....	48
2.1.4.3 Penilaian Kinerja.....	50
2.2 Penelitian Terdahulu	53
2.3 Kerangka Pemikiran	85
2.4 Hipotesis	86
 BAB III METODE PENELITIAN	87
3.1 Metode dan Desain Penelitian.....	87
3.2 Unit Analisis.....	89
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	90
3.4 Jenis dan Sumber Data	95
3.5 Teknik Pengumpulan Data	96
3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	97
3.6.1 Populasi	97
3.6.2 Sampel & Teknik Sampling	98
3.7 Validitas dan Reliabilitas	100
3.7.1 Pengujian Validitas	100
3.7.2 Pengujian Reliabilitas.....	103
3.8 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	105
3.8.1 Teknik Analisis Data.....	112
3.8.2 Uji Hipotesis.....	114
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	117
4.1 Hasil Penelitian	117
4.1.1 Profil PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	117
4.1.2 Karakteristik Responden	118
4.1.3 Gambaran Efektivitas Kepemimpinan Stratejik	121
4.1.4 Gambaran Efektivitas Penciptaan Pengetahuan	129

4.1.5 Gambaran Tingkat Perilaku Inovatif	137
4.1.6 Gambaran Tingkat Kinerja Karyawan	144
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	147
4.1.7.1 Hasil uji asumsi model.....	147
4.1.7.2 Hasil uji kecocokan model.....	149
4.2 Pembahasan	164
4.2.1 Efektivitas Kepemimpinan Stratejik.....	164
4.2.2 Efektivitas Penciptaan Pengetahuan.....	166
4.2.3 Tingkat Perilaku Inovatif	168
4.2.4 Tingkat Kinerja Karyawan	169
4.2.5 Pengaruh Kepemimpinan Stratejik dan Penciptaan Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif.....	170
4.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Stratejik dan Penciptaan Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Inovatif	173
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	181
5.1 Kesimpulan.....	181
5.2 Rekomendasi	188
DAFTAR PUSTAKA	183
LAMPIRAN-LAMPIRAN	197

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Capaian <i>Key Performance Indikator</i> (KPI) Unit Kerja Bagian Pendukung	3
1.2	Capaian <i>Key Performance Indikator</i> (KPI) Unit Kerja Industri Hilir Terpadu	4
1.3	Capaian <i>Key Performance Indikator</i> (KPI) Unit Kerja Operasional Wilayah Kebun	5
1.4	Penyampaian Laporan Data KPI Unit Kerja Bagian dan Unit Usaha Pendukung (<i>Soft Copy</i>) Tahun 2017	6
1.5	Penyampaian Laporan Data KPI Unit Kerja Bagian dan Unit Usaha Pendukung (<i>Hard Copy</i>) Tahun 2017	7
1.6	Penyampaian Laporan Data KPI Unit Kerja Operasional Kebun (<i>soft copy</i>) Tahun 2017	7
1.7	Penyampaian Laporan Data KPI Unit Kerja Operasional Kebun (<i>hard copy</i>) Tahun 2017	8
2.1	Teori kepemimpinan yang dikembangkan para ahli	20
2.2	Elemen Kinerja	47
2.2	Hasil Penelitian Terdahulu	53
3.1	Operasionalisasi Variabel	90
3.2	Jenis dan Sumber Data	96
3.3	Keadaan Karyawan Tetap PTPN VIII Tahun 2018.	97
3.4	Distribusi Proporsi Karyawan Tetap PTPN VIII Tahun 2018	99
3.5	Rekapitulasi Validitas dan Reliabilitas	102
3.6	Rekapitulasi Reliabilitas	105

3.7	Tabel Model Pengukuran	110
3.8	Tabel kriteria model fit	114
4.1	<i>Assessment of normality</i>	147
4.2	Hasil pengujian outliers data	149
4.3	Pengujian model penelitian	149
4.4	Model pengukuran konstruk eksogen kepemimpinan stratejik (KS)	152
4.5	Model pengukuran konstruk eksogen penciptaan pengetahuan (PP)	154
4.6	Model pengukuran konstruk endogen perilaku inovatif (PI)	156
4.7	Model pengukuran konstruk endogen kinerja karyawan (KK)	158
4.8	Hasil estimasi parameter model kepemimpinan stratejik dan penciptaan pengetahuan terhadap perilaku inovatif serta dampaknya terhadap kinerja karyawan	160
4.9	Pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan stratejik (KS) dan penciptaan pengetahuan (PP) terhadap perilaku inovatif (PI)	162
4.10	Pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan stratejik (KS) dan penciptaan pengetahuan (PP) melalui perilaku inovatif (PI) terhadap kinerja karyawan (KK)	163

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Jumlah Produksi PT. Perkebunan Nusantara VIII Tahun 2014-2016	1
1.2	Jumlah Penjualan PT. Perkebunan Nusantara VIII Tahun 2014-2016	2
2.1	Model Evoluasi Kepemimpinan	21
2.2	Kepemimpinan Stratejik	30
2.3	Empat Diskursus <i>Knowledge Management</i>	31
2.4	Model Proses SECI/Penciptaan pengetahuan	34
2.5	Sumber-sumber Inovasi sebagai sebuah system	39
2.6	Model DNA Inovator untuk membangun ide-ide inovatif	41
2.11	Model <i>Input-output SDM</i>	71
2.12	<i>Human Resource Management Practices</i>	72
2.13	<i>Effective HR Strategy Formulation and Implementation</i>	73
2.14	Model Perilaku Organisasi Dasar	74
2.15	Model Tujuan Kinerja	75
2.16	<i>Causal Relationship Among Primary Types of Leaderhips Processes</i>	79
2.17	<i>Dimension of Organizational Impact of Knowledge Management</i>	79
2.18	<i>How Knowledge Management Impact People</i>	80
2.19	<i>How Knowledge Management impact organizational process</i>	81
2.20	Dampak knowledge management terhadap kinerja organisasi	83
2.21	Model penciptaan pengetahuan	84
2.22	Model konversi penciptaan pengetahuan	84

2.23	Kerangka Pemikiran	85
2.24	Paradigma Penelitian	86
3.1	Konseptualisasi model diagram path	108
3.2	Uji hipotesis 1	115
3.3	Uji hipotesis 2	115
4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	118
4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	119
4.3	Responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir	120
4.4	Gambaran rekapitulasi kepemimpinan stratejik	122
4.5	Efektivitas kepemimpinan stratejik	129
4.6	Kepemimpinan stratejik pada indikator mencontohkan caranya	123
4.7	Kepemimpinan stratejik pada indikator menginspirasi visi bersama	124
4.8	Kepemimpinan stratejik pada indikator menantang proses	125
4.9	Kepemimpinan stratejik pada indikator memungkinkan karyawan bertindak	126
4.10	Kepemimpinan stratejik pada indikator menyemangati jiwa	127
4.11	Garis kontinum variabel kepemimpinan stratejik	129
4.12	Gambaran penciptaan pengetahuan	130
4.13	Penciptaan pengetahuan pada indikator sosialisasi	131
4.14	Penciptaan pengetahuan pada indikator ekternalisasi	132
4.15	Penciptaan pengetahuan pada indikator kombinasi	133
4.16	Penciptaan pengetahuan pada indikator internalisasi	135
4.17	Garis kontinum variabel penciptaan pengetahuan	136
4.18	Tingkat perilaku inovatif	138
4.19	Tingkat perilaku inovatif pada indikator mengajukan pertanyaan	139
4.20	Tingkat perilaku inovatif pada indikator melakukan observasi	139
4.21	Tingkat perilaku inovatif pada indikator membangun jejaring	140
4.22	Tingkat perilaku inovatif pada indikator melakukan percobaan	141
4.23	Garis kontinum Tingkat perilaku inovatif	143
4.24	Tingkat kinerja karyawan	145
4.25	Garis kontinum tingkat kinerja karyawan	146
4.26	Model pengukuran konstruk eksogen kepemimpinan stratejik (KS)	151
4.27	Model pengukuran konstruk eksogen penciptaan pengetahuan (PP)	153
4.28	Model pengukuran konstruk endogen perilaku inovatif (PI)	155
4.29	Model pengukuran konstruk endogen kinerja karyawan (KK)	157
4.30	Jalur pengaruh kepemimpinan stratejik dan penciptaan pengetahuan terhadap perilaku inovatif serta dampaknya terhadap perilaku inovatif	159
4.31	Hasil pengujian hipotesis 1	161
4.32	Hasil pengujian hipotesis 2	162
4.33	Model Hasil Temuan Penelitian	180

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	SK Disertasi	197
2	Ijin Penelitian	199
3	Angket Disertasi	201
4	Data Mentah	211
5	Rincian Data Tanggapan Responden	268
6	Validitas dan Reliabilitas	271
7	<i>Output SEM</i>	287

