

IDENTITAS PENELITI



1

Nama : Rofi Rofaida
Rofi Rofaida, 2013

**PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI
MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Status : Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen
Sekolah Pascasarjana – Universitas Pendidikan
Indonesia
Alamat : Jl. Batik Pekalongan No. 8 Bandung 40123
No Telp : 081320644862
E-mail : rofi.rofaida@upi.edu

I. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian : lingkari jawaban yang sesuai dengan kondisi bapak/ibu/saudara.

Jenis kelamin	:	L / P
---------------	---	-------

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

**MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Umur	:	<ul style="list-style-type: none"> a. < 30 tahun b. 30 – 39 tahun c. 40 - 49 tahun d. ≥ 50 tahun
Pendidikan terakhir	:	<ul style="list-style-type: none"> a. SMA b. D1 c. D2 d. D3 e. S1 f. S2 g. S3

Rofi Rofaida, 2013

**PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI
 MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
 KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pengalaman bekerja	:	<ul style="list-style-type: none"> a. < 5 tahun b. 5 – 10 tahun c. 11– 15 tahun d. 16 – 20 tahun e. > 20 tahun
Bagian/Divisi tempat bekerja	:	
Jabatan	:	<ul style="list-style-type: none"> a. Manajer b. Asisten manajer c. Supervisor

II. Kuesioner Penelitian

2.1 Manajemen talenta

Manajemen talenta adalah sistem yang dikembangkan untuk meningkatkan produktifitas kerja melalui proses identifikasi posisi/pekerjaan yang memberikan kontribusi bagi keunggulan kompetitif berkelanjutan,

4

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI
 MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
 KLASER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pengembangan kelompok karyawan bertalenta (*talent pool*), rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, dan penghentian karyawan

Petunjuk pengisian : Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk memberikan tanggapan atas pernyataan terkait dengan bagaimana praktek manajemen talenta yang dilaksanakan di perusahaan. Beri tanda centang (V) pada kolom yang telah disediakan pada masing masing pernyataan.

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
1	Tingkat keterkaitan manajemen talenta dengan visi dan misi perusahaan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
2	Tingkat keterkaitan manajemen talenta dengan tujuan perusahaan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
3	Tingkat keterkaitan manajemen talenta dengan strategi bisnis perusahaan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

5

Rofi Rofaida, 2013

**PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI
MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4	Perusahaan telah menentukan jabatan kunci/penting yang memberikan kontribusi besar dalam penapaian tujuan perusahaan dengan tepat	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
5	Tingkat kemampuan perusahaan untuk menempatkan karyawan bertalenta pada jabatan kunci/penting di dalam perusahaan sesuai dengan kompetensi dan keahliannya	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
6	Tingkat tanggung jawab manajemen secara langsung untuk memperkuat kelompok kelompok karyawan bertalenta	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

6

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7	Rekrutmen dan seleksi dilakukan sebagai pelaksanaan dari perencanaan strategik SDM perusahaan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
8	Pemilihan dan penggunaan metode rekrutmen sudah tepat	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
9	Tingkat penggunaan seperangkat metode seleksi yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
10	Tingkat kecukupan dukungan finansial untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
11	Tingkat keterlibatan beberapa pihak (internal perusahaan dan konsultan SDM) dalam proses rekrutmen dan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

7

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	seleksi					
12	Evaluasi untuk mengukur efektifitas proses rekrutmen dan seleksi	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
13	Tingkat efektifitas program pengembangan talenta untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan yang akana datang	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
14	Tingkat kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bertalenta untuk mengalami proses pembelajaran yang berkelanjutan melalui pelatihan dan pengembangan	Sangat tertutup	Tertutup	Kurang terbuka	Terbuka	Sangat terbuka
15	Tingkat efektifitas program pengembangan karyawan untuk	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	meningkatkan talenta					
16	Tingkat obyektivitas dan transparansi manajemen kinerja	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
17	Tingkat keberhasilan perusahaan untuk melaksanakan kaderisasi	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
18	Tingkat ketersediaan jalur karir (<i>career path</i>) bagi karyawan bertalenta	Sangat tidak tersedia	Tidak tersedia	Kurang tersedia	Tersedia	Sangat tersedia
19	Tingkat pelaksanaan manajemen kompensasi berbasis pada kinerja	Sangat tidak efektif	Tidak efektif	Kurang efektif	Efektif	Sangat efektif
20	Tingkat kemampuan perusahaan untuk memotivasi dan memberikan pengakuan terhadap karyawan yang bertalenta	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

21	Tingkat manfaat program benefit yang diberikan perusahaan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
----	---	---------------	--------	--------	--------	---------------

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah proses yang mentransformasikan individu. Proses ini melibatkan emosi, nilai, etika, standar, dan tujuan jangka panjang. Termasuk dalam proses ini adalah pemimpin menilai motif bawahannya, memuaskan kebutuhannya, dan memperlakukannya sebagai manusia. Kepemimpinan transformasional menggerakkan bawahan untuk mencapai lebih dari yang diharapkan (*more than what is usually expected*).

Petunjuk pengisian : Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk memberikan tanggapan atas pernyataan terkait dengan bagaimana praktek kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan di perusahaan. Beri tanda centang (V) pada kolom yang telah disediakan pada masing-masing pernyataan.

No	Pernyataan	Jawaban
----	------------	---------

10

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1	Tingkat kepantasan atasan saya menjadi <i>role model</i> / contoh bagi perilaku sesuai dengan standar etika bisnis	Sangat tidak pantas	Tidak pantas	Kurang pantas	Pantas	Sangat pantas
2	Tingkat penghormatan kepada atasan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
3	Tingkat kepercayaan kepada atasan	Sangat lemah	Lemah	Sedang	Kuat	Sangat kuat
4	Tingkat kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi dan misi dengan jelas dan bagaimana visi dan misi tersebut dapat dicapai	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
5	Tingkat kepercayaan diri dan optimisme pemimpin untuk	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

Rofi Rofaida, 2013

**PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI
 MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
 KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	mencapai tujuan perusahaan					
6	Tingkat kemampuan pemimpin memotivasi karyawan untuk meningkatkan upaya dan percaya kepada kemampuan mereka	Sangat tidak mampu	Tidak mampu	Kurang mampu	Mampu	Sangat mampu
7	Frekuensi membantu karyawan dalam mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
8	Frekuensi penugasan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
9	Frekuensi pelatihan individual	Tidak	Jarang	Kadang	Sering	Selalu

12

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	kepada karyawan	pernah		kadang		
10	Frekuensi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk setiap keberhasilan yang dicapai	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
11	Frekuensi memberikan rangsangan berfikir kepada karyawan untuk memecahkan masalah	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
12	Frekuensi memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencari perspektif yang berbeda dalam memecahkan masalah	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
13	Frekuensi memberikan	Tidak	Jarang	Kadang	Sering	Selalu

13

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	dorongan kepada karyawan untuk inovatif dan kreatif	pernah		kadang		
--	---	--------	--	--------	--	--

2.3 Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan : suatu keadaan pikiran dan sikap yang positif terkait pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban				
1	Tingkat ketahanan karyawan dalam bekerja untuk waktu lama	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

14

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2	Tingkat keinginan untuk investasi usaha dalam pekerjaan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
3	Tingkat ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
4	Tingkat karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai penting bagi perusahaan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
5	Tingkat antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
6	Tingkat kebanggaan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya.	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

15

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7	Tingkat karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi dan tantangan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
8	Tingkat konsentrasi penuh karyawan ketika bekerja	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
9	Tingkat karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja.	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
10	Tingkat kebahagiaan pada saat bekerja	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

2.4 Kinerja Karyawan

16

Rofi Rofaida, 2013

**PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI
MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kinerja karyawan : perilaku dan output yang dihasilkan oleh karyawan pada periode waktu tertentu yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
1	Keakuratan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
2	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
3	Kesesuaian jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
4	Tingkat penguasaan terhadap pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan	Sangat tidak menguasai	Tidak menguasai	Kurang menguasai	Menguasai	Sangat menguasai

17

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5	Tingkat penguasaan terhadap keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan	Sangat tidak menguasai	Tidak menguasai	Kurang menguasai	Menguasai	Sangat menguasai
6	Tingkat kerja sama dengan rekan kerja dan atasan dalam penyelesaian pekerjaan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
7	Tingkat keahlian dalam berkomunikasi	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
8	Tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan	Sangat tidak patuh	Tidak patuh	Kurang patuh	Patuh	Sangat patuh
9	Frekuensi bersifat inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu
10	Frekuensi memberikan ide ide inovatif dalam melaksanakan	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu

18

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	pekerjaan					
11	Tingkat penguasaan terhadap tugas dan teknologi baru	Sangat tidak menguasai	Tidak menguasai	Kurang menguasai	Menguasai	Sangat menguasai
12	Tingkat adaptasi dengan ketidakpastian lingkungan dan pekerjaan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
13	Tingkat kemampuan dalam mengelola stress kerja	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
14	Frekuensi pemecahan masalah secara kreatif.	Tidak pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Selalu

2.5 Kinerja Organisasi

19

Rofi Rofaida, 2013

**PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI
MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kinerja organisasi adalah perbandingan antara tujuan organisasi dengan kinerja aktual. *Balance score card* menterjemahkan visi dan misi perusahaan ke dalam seperangkat pengukuran operasional perusahaan dari empat perspektif, yaitu : finansial, konsumen, bisnis internal, dan proses pembelajaran dan pertumbuhan

No	Pernyataan	Jawaban				
1	Tingkat pencapaian pendapatan sesuai target	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
2	Tingkat keberhasilan memenuhi target pengembalian modal	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
3	Tingkat keberhasilan mencapai target pertumbuhan profit	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
4	Tingkat keberhasilan pencapaian target pangsa	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

20

Rofi Rofaida, 2013

**PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI
MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	pasar (<i>market share</i>)					
5	Tingkat keberhasilan mempertahankan pelanggan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
6	Tingkat keberhasilan menarik pelanggan baru	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
7	Tingkat kepuasan pelanggan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
8	Tingkat keberhasilan dalam melakukan inovasi produk	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
9	Tingkat keberhasilan melakukan proses secara efektif dan efisien	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
10	Tingkat keberhasilan menyediakan layanan purna jual yang memuaskan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

Rofi Rofaida, 2013

**PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI
MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	pelanggan					
11	Tingkat keberhasilan meningkatkan kompetensi karyawan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
12	Tingkat keberhasilan system informasi menyediakan informasi yang dibutuhkan	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
13	Tingkat kenyamanan dan lingkungan kerja yang kondusif	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi

2.6 Saran yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara kepada perusahaan terkait dengan kebijakan manajemen talenta :

22

Rofi Rofaida, 2013

**PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI
MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2.7 Saran yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara kepada perusahaan terkait dengan praktek kepemimpinan :

TERIMA KASIH

23

Rofi Rofaida, 2013

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI

**MANAJEMEN TALENTA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (STUDI PADA BUMN STRATEGIS
KLASTER PERTAHANAN NASIONAL DAN INDUSTRI TEKNOLOGI TINGGI DI PROVINSI JAWA BARAT)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu