

DAFTAR ISI

	halaman
PERNYATAAN	i
KATA PENGANTAR	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	14
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	15
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
2.1 Industri Strategis	18
2.2 Manajemen Talenta	20
2.2.1 Perspektif Talenta	20
2.2.2 Praktek Manajemen Talenta	25
2.2.3 Dimensi Manajemen Talenta	30
2.2.4 Talent Pool : Best Practices	41
2.3 Kepemimpinan	42
2.3.1 Konsep dan Komponen Kepemimpinan	42
2.3.2 Beberapa Perspektif Kepemimpinan	44
2.3.3 Gaya Kepemimpinan	47
2.3.4 Kepemimpinan Transformasional	49
2.4 Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)	55
2.4.1 Konsep Keterikatan Karyawan	56
2.4.2 Faktor Pendorong Keterikatan Karyawan	58
2.4.3 Dimensi Keterikatan Karyawan	62
2.5 Kinerja karyawan	63
2.5.1 Konsep Kinerja Karyawan	63
2.5.2 Dimensi Kinerja Karyawan	65
2.6 Kinerja Organisasi	68
2.6.1 Konsep Kinerja Organisasi	68
2.6.2 <i>Balance Score Card</i> : Metode Penilaian Kinerja Organisasi	72

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 Penelitian Terdahulu.....	75
2.8 Kerangka Pemikiran.....	80
2.9 Model Penelitian.....	89
2.10 Hipotesis Penelitian.....	89
BAB III METODE PENELITIAN.....	91
3.1 Objek Penelitian.....	91
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	91
3.2.1 Jenis Penelitian.....	91
3.2.2 Metode Penelitian.....	92
3.3 Operasionalisasi variabel.....	94
3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....	102
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	106
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	106
3.7 Rancangan Teknik Analisis Data.....	111
3.8 Pengujian Hipotesis.....	120
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	124
4.1 Profil BUMN Strategis Kluster Pertahanan Nasional dan Industri Teknologi Tinggi.....	124
4.2 Gambaran Umum Perusahaan.....	126
4.2.1 Profil PT. Dirgantara Indonesia (Persero).....	126
4.2.2 Profil PT. Pindad (Persero).....	131
4.2.3 Profil PT. INTI (Persero).....	134
4.2.4 Profil PT. Len Industri (Persero).....	137
4.3 Praktek Manajemen Talenta BUMNIS NDHI di Jawa Barat.....	142
4.4 Karakteristik Responden.....	145
4.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	147
4.5.1 Gambaran Variabel Manajemen Talenta (X1).....	149
4.5.2 Gambaran Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2).....	160
4.5.3 Gambaran Variabel Keterikatan Karyawan (X3).....	168
4.5.4 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan (X4).....	175
4.5.5 Gambaran Variabel Kinerja Organisasi (Y).....	180
4.6 Analisis Verifikatif.....	187
4.6.1 Uji Normalitas.....	187
4.6.2 Uji Multikolinearitas.....	188
4.6.3 Uji Kesesuaian Model Goodness of Fit (GOF).....	189
4.6.4 Validitas dan Reliabilitas Confirmatory Factor Analysis (CFA).....	193
4.6.5 Pengujian Hipotesis.....	202
4.6.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	224
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	227

4.8 Model Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Manajemen Talenta dan Kepemimpinan Transformasional Pada BUMNIS Kluster Pertahanan Nasional dan Industri Teknologi Tinggi di Provinsi Jawa Barat	241
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI	245
5.1 Simpulan	245
5.2 Implikasi	248
5.3 Rekomendasi	249
DAFTAR PUSTAKA	253

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laba Bersih BUMN Tahun 2014-2016
Tabel 1.2 Laba bersih BUMNIS Sektor Pertahanan Tahun 2011-2015
Tabel 1.3 Realisasi Penjualan Tahun 2015-2016 (dalam jutaan)
Tabel 2.1 Prosentase kontribusi PDB Tahun 2014-2016.1
Tabel 2.2 Lima Sumber Kekuasaan
Tabel 2.3 <i>Type and Bases of Power</i>
Tabel 2.4 <i>Guidelines for Transformational Leadership</i>
Tabel 2.5 Organization Performance Index
Tabel 2.6 Organization Goals and Effectiveness Criteria
Tabel 2.7 Dimensi Tunggal dalam Mengukur Efektivitas Organisasi
Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1 Pendekatan Penelitian
Tabel 3.2 Operasional Variabel
Tabel 3.3 Distribusi Populasi Penelitian
Tabel 3.4 Ukuran sampel minimal dan banyaknya variabel
Tabel 3.5 Ukuran Sampel tiap BUMNIS
Tabel 3.6 Ukuran Sampel tiap jabatan pada setiap BUMNIS
Tabel 3.7 Hasil pengujian validitas variabel penelitian

iii

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

Tabel 3.8 Nilai reliabilitas variabel manajemen talenta (X1)
Tabel 3.9 Ketentuan Kesesuaian Model
Tabel 4.1 Matriks Profil Perusahaan
Tabel 4.2 Profil Responden
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Manajemen Talenta
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Identifikasi Jabatan Kunci
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Identifikasi Akuisisi Talenta
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Pengembangan Talenta
Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap sub variabel retensi talenta
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Pengaruh Ideal
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Motivasi Inspirasional
Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Pertimbangan Individu
Tabel 4.12 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Stimulasi Intelektual
Tabel 4.13 Tanggapan Responden terhadap Variabel Keterikatan Karyawan
Tabel 4.14 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Semangat
Tabel 4.15 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Dedikasi
Tabel 4.16 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Penghayatan
Tabel 4.17 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan
Tabel 4.18 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Kinerja Tugas
Tabel 4.19 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Kinerja Kontekstual
Tabel 4.20 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Kinerja Adaptif
Tabel 4.21 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Organisasi
Tabel 4.22 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Perspektif Keuangan
Tabel 4.23 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Perspektif Pelanggan
Tabel 4.24 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Perspektif Proses Bisnis
Tabel 4.25 Tanggapan Responden terhadap Sub Variabel Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan
Tabel 4.26 Uji Normalitas Data
Tabel 4.27 *Goodness of Fit* Pengujian Model Penelitian
Tabel 4.28 CFA Variabel Manajemen Talenta (X1)
Tabel 4.29 CFA Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)
Tabel 4.30 CFA Variabel Keterikatan Karyawan (X3)
Tabel 4.31 CFA Variabel Kinerja Karyawan (X4)
Tabel 4.32 CFA Variabel Kinerja Organisasi (Y)
Tabel 4.33 Uji Hipotesis Parsial
Tabel 4.34 Uji Hipotesis Parsial
Tabel 4.35 Hasil Uji Sobel Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan

iv

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

Tabel 4.36 Hasil Uji Sobel Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan

Tabel 4.37 Uji Hipotesis Parsial

Tabel 4.38 Hasil Uji Sobel Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan

Tabel 4.39 Hasil Uji Sobel Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan

Tabel 4.40 Hasil Uji Sobel Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Organisasi yang Dipersepsikan oleh Karyawan melalui Kinerja Karyawan

Tabel 4.41 Hasil Uji Sobel Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi yang Dipersepsikan oleh Karyawan melalui Kinerja Karyawan

Tabel 4.42 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.43 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Nilai Pajak dan Deviden BUMN Tahun 2012-2016

Gambar 1.2 Trend Kinerja Penjualan PT.DI (Persero) Tahun 2015-2017

v

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

Gambar 2.1 Kriteria Sumberdaya yang menjadu *core competence*
Gambar 2.2 Evolusi dalam manajemen sumber daya manusia
Gambar 2.3 Ulrich's Four-Roles Model
Gambar 2.4 Kerangka Kerja dari Rekrutmen dan Seleksi Strategik
Gambar 2.5 Keterkaitan Strategi Organisasi dengan Rekrutmen dan Seleksi
Gambar 2.6 Keterikatan Manajemen Kinerja dan SHRM
Gambar 2.7 Model Manajemen Karir
Gambar 2.8 Perbedaan Kepemimpinan sebagai Sifat Kepemimpinan
Gambar 2.9 *Determinants of Organizational Performance*
Gambar 2.10 *Hewitt Model of Employee Engagement*
Gambar 2.11 *Drivers of Engagement*
Gambar 2.12 Model Pengaruh Keterikatan Karawayan dengan Kinerja Organisasi
Gambar 2.13 Proses Pembentukan Kinerja Organisasi Melalui Kinerja Karyawan
Gambar 2.14 Kerangka Empiris dan Konseptual Penelitian
Gambar 2.15 Model Penelitian

Gambar 3.1 Proses Analisis Data Menggunakan SEM
Gambar 3.2 Model Struktural Penelitian
Gambar 3.3 Model Struktural 1
Gambar 3.4 Model Struktural 2
Gambar 3.5 Model Struktural 3

Gambar 4.1 BUMNIS NDHI : sinergi untuk negeri
Gambar 4.2 Portofolio PT Pindad (Persero)
Gambar 4.3 Strategi PT Pindad (Persero)
Gambar 4.4 Portofolio PT INTI (Persero)
Gambar 4.5 Portofolio PT Len (Persero)
Gambar 4.6 Daerah Kontinum Variabel Manajemen Talenta)
Gambar 4.7 Daerah Kontinum Sub Variabel Identifikasi Jabatan Kunci
Gambar 4.8 Daerah Kontinum Sub Variabel Akuisisi Talenta
Gambar 4.9 Daerah Kontinum Sub Variabel Pengembangan Talenta
Gambar 4.10 Daerah Kontinum Sub Variabel Retensi Talenta
Gambar 4.11 Daerah Kontinum Variabel Kepemimpinan Transformasional
Gambar 4.12 Daerah Kontinum Sub Variabel Pengaruh Ideal
Gambar 4.13 Daerah Kontinum Sub Variabel Motivasi Inspirasional
Gambar 4.14 Daerah Kontinum Sub Variabel Pertimbangan Individu
Gambar 4.15 Daerah Kontinum Sub Variabel Stimulasi Intelektual
Gambar 4.16 Daerah Kontinum Variabel Keterikatan Karyawan
Gambar 4.17 Daerah Kontinum Sub Variabel Semangat
Gambar 4.18 Daerah Kontinum Sub Variabel Dedikasi
Gambar 4.19 Daerah Kontinum Sub Variabel Penghayatan

vi

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

Gambar 4.20 Daerah Kontinum Variabel Kinerja Karyawan
Gambar 4.21 Daerah Kontinum Sub Variabel Kinerja Tugas
Gambar 4.22 Daerah Kontinum Sub Variabel Kinerja Kontekstual
Gambar 4.23 Daerah Kontinum Sub Variabel Kinerja Adaptif
Gambar 4.24 Daerah Kontinum Variabel Kinerja Organisasi
Gambar 4.25 Daerah Kontinum Sub Variabel Perspektif Keuangan
Gambar 4.26 Daerah Kontinum Sub Variabel Perspektif Pelanggan
Gambar 4.27 Daerah Kontinum Sub Variabel Perspektif Proses Bisnis Internal
Gambar 4.28 Daerah Kontinum Sub Variabel Perspektif Pembelajaran dan
Pertumbuhan
Gambar 4.29 Model penelitian
Gambar 4.30 CFA Variabel Manajemen Talenta (X1)
Gambar 4.31 CFA Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)
Gambar 4.32 CFA Variabel Keterikatan Karyawan (X3)
Gambar 4.33 CFA Variabel Kinerja Karyawan (X4)
Gambar 4.34 CFA Variabel Kinerja Organisasi (Y)
Gambar 4.35 Full model struktur standarisasi penelitian
Gambar 4.36 Model struktural 1 yang akan diuji
Gambar 4.37 Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Keterikatan Karyawan
Gambar 4.38 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan
Karyawan
Gambar 4.39 Model struktural ke 2 yang akan diuji
Gambar 4.40 Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan
Gambar 4.41 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
Gambar 4.42 Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan
Gambar 4.43 Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui
keterikatan karyawan
Gambar 4.44 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
melalui keterikatan karyawan
Gambar 4.45 Model struktural ke 3 yang akan diuji
Gambar 4.46 Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja organisasi
Gambar 4.47 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi
Gambar 4.48 Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja organisasi
Gambar 4.49 Pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi
Gambar 4.50 Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja organisasi yang
dipersepsikan oleh karyawan melalui keterikatan karyawan
Gambar 4.51 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi
yang dipersepsikan oleh karyawan melalui keterikatan karyawan

vii

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

Gambar 4.52 Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan melalui kinerja karyawan
Gambar 4.53 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan melalui kinerja karyawan
Gambar 4.52 Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan melalui kinerja karyawan
Gambar 4.52 Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan melalui kinerja karyawan
Gambar 4.53 P Model Peningkatan Kinerja Organisasi melalui Manajemen Talenta dan Kepemimpinan Transformasional pada BUMNIS Klaster Pertahanan Nasional dan Industri Teknologi Tinggi di Provinsi Jawa Barat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- 1 SK Pembimbing
- 2 Kuesioner Penelitian
- 3 Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Penelitian
- 4 Rincian Data Tanggapan Responden
- 5 *Output* SEM
- 6 Struktur Organisasi Organisasi
- 7 Pola Penjurangan Karir PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

viii

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