

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR SINGKATAN	xii
INTISARI	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	17
1.3. Pertanyaan Penelitian	18
1.4. Tujuan Penelitian	20
1.5. Manfaat Penelitian	21
1.6. Keaslian dan Kebaruan Penelitian	23
BAB II. LANDASAN TEORI	30
2.1. Kepemimpinan Digital	30
2.1.1. Transformasi Digital	30
2.1.2. Definisi Kepemimpinan Digital	33
2.1.3. Kompetensi Kepemimpinan Digital	39
2.1.4. Tantangan dalam Pembentukan Kompetensi Kepemimpinan Digital	51
2.2. Manajemen Talenta	53
2.2.1. Definisi Talenta	54
2.2.2. Definisi Manajemen Talenta	58
2.2.3. Dimensi Manajemen Talenta	62
2.2.4. Dimensi MT Penelitian	67
2.2.5. Faktor Kontekstual dan Keberhasilan Manajemen Talenta	68
2.2.6. Hasil Penelitian Pengaruh Manajemen Talenta Terdahulu	70
2.3. Organisasi Pembelajar (OP)	74
2.3.1. Definisi Organisasi pembelajar	75
2.3.2. Dimensi Konseptual Utama Organisasi Pembelajar	78

2.3.3. Model-Model Organisasi Pembelajar	80
2.3.4. Perbandingan Model Organisasi Pembelajar	82
2.3.5. Model DLOQ sebagai Kerangka Konseptual Organisasi Pembelajar	85
2.3.6. Pengaruh Organisasi Pembelajar terhadap Kinerja dan Kemampuan Adaptasi Organisasi	90
2.4. Kegagalan Kepemimpinan	92
2.4.1. Definisi Kegagalan Kepemimpinan	94
2.4.2. Tipe dan Pola Kegagalan Kepemimpinan	96
2.4.3 Faktor Penyebab Kegagalan Kepemimpinan	99
2.4.4. Dampak Kegagalan Kepemimpinan	106
2.4.5. Peran Manajemen Talenta dan Organisasi Pembelajar dalam Mitigasi Kegagalan Kepemimpinan	109
2.5. Teori Pembelajaran Organisasional	111
2.5.1 Konsep dan Prinsip Pembelajaran Organisasional (PO).....	113
2.5.2. Landasan Pemilihan Teori Pembelajaran Organisasional sebagai Kerangka Teoritis Utama	116
2.5.3 Relasi Pembelajaran Organisasional dengan Manajemen Talenta.....	117
2.5.4. Relasi PO dan Organisasi Pembelajar: Konvergensi & Distingsi.....	119
2.6. Teori Pendukung	121
2.6.1. Teori Modal Manusia (<i>Human Capital Theory</i>)	121
2.6.2. Teori Berbasis Sumber Daya (<i>Resource-Based View</i>)	124
2.6.3 Teori Kapabilitas Dinamis (<i>Dynamic Capabilities Theory</i>)	126
2.6.4. Teori Sosial Kognitif (<i>Social Cognitive Theory</i>).....	128
2.6.5. Keamanan Psikologis (<i>Psychological Safety</i>)	130
2.6.6. Teori Konservasi Sumber Daya (<i>Conservation of Resources</i>)	133
2.6.7 Konsep Mediasi dalam Penelitian Perilaku dan Manajemen	135
2.7. Pengembangan Hipotesis	138
2.7.1 Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kompetensi Kepemimpinan Digital ...	138
2.7.2. Pengaruh Organisasi pembelajar terhadap Kompetensi Kepemimpinan Digital	141
2.7.3. Pengaruh Faktor Kegagalan Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Kepemimpinan Digital.....	145
2.7.4. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Organisasi Pembelajar	149
2.7.5. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Faktor Kegagalan Kepemimpinan	153
2.7.6. Pengaruh Organisasi Pembelajar terhadap Faktor Kegagalan Kepemimpinan	157
2.7.7. Peran Organisasi Pembelajar dalam Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kompetensi Kepemimpinan Digital.	160
2.7.8. Peran Faktor Kegagalan Kepemimpinan dalam Hubungan Manajemen Talenta dan Kompetensi Kepemimpinan Digital.....	164
2.7.9. Peran Organisasi Pembelajar dalam Hubungan Manajemen Talenta dan Faktor Kegagalan Kepemimpinan.....	167
2.7.10. Peran Faktor Kegagalan Kepemimpinan dalam Hubungan Organisasi Pembelajar terhadap Kompetensi Kepemimpinan Digital.	171
2.7.11. Peran Organisasi pembelajar dan Faktor Kegagalan Kepemimpinan terhadap Hubungan Manajemen Talenta terhadap Kompetensi Kepemimpinan Digital	173
2.8. Kerangka Penelitian	175
BAB III. METODE PENELITIAN.....	177
3.1. Rancangan Penelitian.....	177

3.1.1. Filosofi Penelitian	177
3.1.2 Pendekatan Penelitian	178
3.1.3. Pilihan Metodologis	179
3.1.4. Strategi Penelitian	180
3.1.5. Horison Waktu Penelitian.....	181
3.1.6. Teknik dan Prosedur Penelitian	181
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	183
3.2.1. Kompetensi Kepemimpinan Digital.....	183
3.2.2. Manajemen Talenta	183
3.2.3. Organisasi Pembelajar	184
3.2.4. Faktor Kegagalan Kepemimpinan	185
3.3. Populasi dan Sampel.....	186
3.4. Instrumen Penelitian	187
3.4.1. Kisi-kisi Instrumen	188
3.4.2. Prosedur Adaptasi dan Penyempurnaan Instrumen	188
3.5. Metode Analisis Data.....	191
3.5.1. Uji Instrumen Awal	192
3.5.2. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	194
3.5.3. Pengujian Hipotesis	197
3.6. Gambaran Umum BUMN.....	199
3.6.1. Maksud dan Tujuan BUMN	201
3.6.2. Kebijakan BUMN terkait dengan Manajemen Talenta dan Organisasi pembelajar.	201
3.6.3. Kelas & Klaster BUMN	202
3.6.4. Konteks BUMN: Patronase, Politisasi, dan Misalokasi Talenta	203
BAB IV. HASIL ANALISIS DATA	205
4.1. Hasil Pengumpulan Data	205
4.2. Karakteristik Responden	207
4.3. Analisis Deskriptif.....	209
4.3.1. Kompetensi Kepemimpinan Digital.....	210
4.3.2. Manajemen talenta.....	213
4.3.3. Organisasi pembelajar.....	218
4.3.4. Faktor Kegagalan Kepemimpinan	223
4.3.5. Analisis Perbedaan Rata-rata Variabel Penelitian antara Kelompok Pareto dan Non-Pareto melalui Uji <i>t</i>	225
4.4. Hasil Uji Instrumen.....	227
4.4.1. Uji Validitas	227
4.4.2 Uji Reliabilitas	229
4.4.3 Modifikasi Model Pengukuran.....	230
4.5. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	232
4.5.1 Uji Multikolinearitas (<i>Inner VIF</i>) antar Variabel	232
4.4.2. Signifikansi Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen (R^2)	233
4.5.3 Nilai Efek (Effect Size F^2)	233
4.5.4. Nilai Prediktif Relevan (Q^2)	234
4.5.5 Model Fit (SRMR dan/atau NFI)	235
4.5.6. Evaluasi Kemampuan Prediktif Model (PLS <i>Predict</i>)	237

4.6. Pengujian Hipotesis	239
4.6.1. Pengujian hubungan langsung variabel independen ke variabel dependen	239
4.6.2. Pengujian Mediasi Variabel Independen ke Variabel Dependen (<i>indirect path</i>).	241
4.6.3. Pengujian Total Efek antara Variabel Independen dan Dependen	242
4.6.4. Analisis Konfigurasi <i>Bivariate, Trivariate, Multivariate</i> antar Variabel	243
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian	251
4.7.1. Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis	251
4.7.2. Analisis Hubungan Antar Variabel dalam Model SEM: <i>Bivariate, Trivariate dan Multivariate</i>	286
BAB V. PENUTUP	290
5.1. Simpulan	290
5.1.1 Simpulan Empiris	291
5.1.2 Simpulan Teoretis.....	293
5.1.3 Simpulan Konseptual	297
5.1.4 Refleksi Berbasis Temuan Deskriptif	300
5.2. Kontribusi Penelitian	303
5.2.1 Kontribusi Akademis.....	303
5.2.2 Kontribusi Praktis	306
5.3. Keterbatasan Penelitian	309
5.4 Arah Pengembangan Penelitian Berikutnya	311
DAFTAR PUSTAKA	318
LAMPIRAN	361

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Analisis Abstrak, Judul atau Kata Kunci Platform Jurnal Dalam dan Luar negeri.	26
Tabel 1.2. Matriks Analisis Kesenjangan Penelitian	26
Tabel 2.1. Definisi Kepemimpinan Digital	36
Tabel 2.2. Sintesis Definisi dan Dimensi Kepemimpinan dari Berbagai Kajian ...	37
Tabel 2.3. Hasil Penelitian Kompetensi Kepemimpinan Digital	44
Tabel 2.4. Kompetensi Kepemimpinan Digital.....	47
Tabel 2.5. Definisi Talenta	56
Tabel 2.6. Definisi Manajemen Talenta	59
Tabel 2.7. Dimensi Manajemen Talenta Penelitian	68
Tabel 2.8. Hasil Penelitian pengaruh Manajemen Talenta	71
Tabel 2.9. Definisi Organisasi Pembelajar	76
Tabel 2.10. Komparasi Dimensi Model Organisasi Pembelajar	83
Tabel 2.11. Perbandingan Fokus Model-Model Organisasi Pembelajar	86
Tabel 2.12. Dimensi Organisasi Pembelajar DLOQ	88
Tabel 2.13. Hasil Penelitian Terdahulu Pengaruh Organisasi Pembelajar	91
Tabel 2.14 Definisi Kegagalan Kepemimpinan	95
Tabel 2.15. Validasi Faktor Kegagalan Kepemimpinan Leslie dan Van Velsor (1996)	105
Tabel 2.16. Pemetaan Faktor Kegagalan Kepemimpinan terhadap Kompetensi Kepemimpinan Digital	147
Tabel 3.1. Jumlah indikator tiap variabel pada penelitian ini.	197
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	208
Tabel 4.2. Kriteria Interval skala Penelitian	209
Tabel 4.3. Distribusi Persepsi Responden Kompetensi Kepemimpinan Digital	211
Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden terhadap Instrumen Manajemen Talenta	215
Tabel 4.5. Perbandingan Penilaian Manajer dan Staff terhadap Variabel Manajemen Talenta	217
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Penilaian Variabel Organisasi Pembelajar.	220
Tabel 4.7. Perbedaan Penilaian Manajer dan Staff terhadap Variabel Organisasi Pembelajar	222
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Faktor Kegagalan Kepemimpinan.	224
Tabel 4.9. Peringkat Faktor Kegagalan Kepemimpinan.	225
Tabel 4.10. Hasil Analisis <i>t-test</i> Variabel berdasar BUMN Pareto dan Bukan	227
Tabel 4.11. Inner VIF Antar Variabel	233
Tabel 4.12. Hasil Analisis R^2	233
Tabel 4.13. Hasil analisis F^2	234
Tabel 4.14. Hasil Analisis Q^2	235

Tabel 4.15. Hasil Analisa Model Fit	237
Tabel 4.16. Hasil Analisis Statistik Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>)	240
Tabel 4.17. Hasil Pengujian Mediasi (<i>Indirect Effect</i>)	241
Tabel 4.18. Hasil Pengujian Jalur Total.....	242
Tabel 4.19. Analisis Jalur Pengaruh antar Variabel (bivariate)	244
Tabel 4.20. Analisis Jalur <i>Trivariate</i> MT-OP-KKD	245
Tabel 4.21. Analisis Jalur <i>Trivariate</i> MT-FKK-KKD	246
Tabel 4.22. Analisis Jalur <i>Trivariate</i> MT-OP-FKK	246
Tabel 4.23. Analisis Jalur <i>Trivariate</i> OP-FKK-KKD	247
Tabel 4.24. Hasil Analisis Jalur antar Variabel <i>Bivariate</i> , <i>Trivariate</i> dan <i>Multivariate</i>)	249

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Peta Peran Pemimpin Digital	40
Gambar 2.2. Tingkatan Dimensi Organisasi Pembelajar DLOQ.....	89
Gambar 2.3. Kerangka Penelitian.	176
Gambar 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Asal BUMN	206
Gambar 4.2. Konfigurasi variabel dan indikator penelitian.	231

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	361
Lampiran 2. Kuesioner Survei Tambahan	368
Lampiran 3. BUMN Asal responden	371
Lampiran 4. Hasil Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Konfigurasi Awal Instrumen	373
Lampiran 5. Hasil Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Konfigurasi Akhir Instrumen	386
Lampiran 6. Contoh Surat dan ijin survei	398