

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
INTISARI	viii
DAFTAR TABEL	xxxiii
DAFTAR GAMBAR	xxxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Pengantar	1
1.2. Latar Belakang Penelitian	2
1.3. Research Gap	11
1.4. Fenomena Bisnis	28
1.4.1. Permasalahan karyawan berbakat dalam perusahaan di Jawa Tengah	30
1.4.2. Masalah Penelitian	31
1.4.3. Pertanyaan Penelitian.	33
1.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	34
1.5.1. Tujuan Umum	34
1.5.2. Tujuan Khusus.	34
1.5.3. Kegunaan Penelitian	35
1.5.3.1. Manfaat Teoritis	34
1.5.3.2. Manfaat Praktis	35
1.5.3.3. Manfaat bagi pemerintah.	36
1.6. Orisinalitas Penelitian	36
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN TEORITIKAL	38
2.1. Pengembangan Proposisi	40
2.1.1. Stakeholder Theory	40
2.1.1.1. Manajemen Imbalan	44
2.1.2. Budaya Nasional	45
2.1.2.1. Budaya Nasional Kolektivis	46
2.1.2.2. Budaya Paternalistik	48
2.1.2.3. Kepemimpinan Paternalistik di Indonesia	49
2.1.2.4. Humanistic people management	52
2.1.3. Reinforcement Theory	54
2.1.4. Sintesa Reinforcement of dignified behavior	59
2.2. Pengembangan Teoritikal Dasar	67

2.2.1. Kompensasi	67
2.2.2. Komitmen Organisasi	73
2.2.3. Retensi Talenta	78
2.3. Pengembangan Model Penelitian Empiris	84
2.3.1. Paket Insentif	84
2.3.2. Paternalistic Leadership	86
2.3.3. Komitmen Afektif	89
2.3.4. Retensi Talenta	90
2.4. Pengembangan Hipotesa	93
2.4.1. Pengaruh Package of Incentive terhadap RDB	93
2.4.2. Pengaruh Paternalistic Leadership terhadap Reinforcement of dignified behavior	95
2.4.3. Pengaruh Reinforcement of dignified behavior terhadap affective Commitment	100
2.4.4. Pengaruh Reinforcement Dignified Behavior terhadap Retensi Talenta	105
2.4.5. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Retensi Talenta ...	107
2.4.6. Pengaruh Paternalistik Leadership terhadap Retensi Talenta	107
2.4.7. Pengaruh Paket Insentif terhadap Retensi Talenta	117
BAB III METODE PENELITIAN	122
3.1. Pengantar	122
3.2. Tipe Penelitian	123
3.3. Populasi	123
3.3.1. Sampel	124
3.3.2. Teknik pengambilan sampel	124
3.4. Rancangan Penelitian	125
3.5. Definisi operasional	126
3.5.1. Paket Insentif	129
3.5.2. Paternalistic Leadership	130
3.5.3. Reinforcement of dignified behavior (RDB)	131
3.5.4. Komitmen Affektif	133
3.5.5. Retensi Talenta	134
3.5.6. Demensionalisasi Variabel	135
3.5.6.1 Penjelasan Deminsionasilasi Variabel	140
3.6. Instrumen Penelitian	138
3.6.1. Pengumpulan Data	139
3.7. Pengukuran Variabel	141

3.8.	Teknik Analisa Data	142
3.8.1.	Diskripsi variabel penelitian	142
3.8.1.1.	Dependen variabel	142
3.8.1.2.	Independen variabel	143
3.8.2.	Pengujian klasik	142
3.8.2.1.	Uji Asumsi	142
3.8.2.1.1.	Normalitas data	144
3.8.2.1.2.	Data outlier	144
3.8.2.1.3.	Multikoloniaritas, singularitas	144
3.8.2.1.4.	Pengujian residual	143
3.8.2.2.	Uji Validitas dan reliabilitas	145
3.8.2.2.1.	Uji validitas	145
3.8.2.2.2.	Uji Reliabilitas	146
3.8.3.	Proses dan analisa hasil data	147
3.8.3.1.	Langkah 1 : Pengembangan model berdasarkan teori	148
3.8.3.2.	Langkah 2 : Menyusun diagram alur (Path diagram)	148
3.8.3.3.	Langkah 3 : Persamaan struktural dan model pengukuran	150
3.8.3.4.	Langkah 4 : Memilih input dan teknik estimasi	150
a.	Estimasi model pengukuran	150
b.	Model persamaan struktur	151
3.8.3.5.	Langkah 5 : Menilai problem identifikasi	151
3.8.3.6.	Langkah 6 : Evaluasi kriteria goodness of fit	151
3.8.3.7.	Langkah 7 : Interpretasi dan modifikasi model	153
3.8.4.	Pengujian peran mediasi	154
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	155
4.1.	Pengantar	155
4.2.	Data Masuk	155
4.3.	Validitas dan Reliabilitas Data	155
4.4.	Deskripsi Demografi Responden	158
4.4.1.	Distribusi Responden Menurut Usia	158
4.4.2.	Distribusi Responden Jenis Kelamin	159
4.4.3.	Distribusi Responden Menurut Tingkat Jabatan	159
4.4.4.	Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	160
4.4.5.	Distribusi Responden Menurut Masa Kerja	161

4.5.	Deskripsi Jawaban Responden per Variabel	162
4.5.1.	Retensi Talenta	162
4.5.2.	Komitmen Afektif	163
4.5.3.	<i>Reinforcement of dignified behavior</i>	164
4.5.4.	Paket Insentif	165
4.5.5.	<i>Paternalistic leadership</i>	166
4.6.	Analisis Konfirmatori Faktor (<i>Confirmatory Factor Analysis/CFA</i>)	167
4.6.1.	<i>Measurment Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Untuk Konstruk Retensi Talenta	168
4.6.2.	<i>Measurment Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Untuk Konstruk Komitmen Afektif	171
4.6.3.	<i>Measurment Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Untuk Konstruk <i>Reinforcement of dignified behavior</i>	174
4.6.4.	<i>Measurment Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk Konstruk Paket Insentif	177
4.6.5.	<i>Measurment Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Untuk Konstruk <i>Paternalistic Leadership</i>	180
4.6.6.	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> Untuk Konstruk Eksogen	182
4.6.7.	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> Untuk Konstruk Endogen	183
4.7.	Analisis <i>Full Model Structural Equation Model (SEM)</i>	185
4.7.1.	Pengujian Normalitas data.	187
4.7.2.	Data outlier	188
4.7.3.	Hasil goodness of fit	189
4.7.4.	Estimasi Regresi	190
4.8.	Pengaruh antar variabel	190
4.8.1.	Pengaruh total	190
4.8.2.	Pengaruh langsung	191
4.8.3.	Pengaruh tidak langsung	192
4.8.4.	Pengaruh total retensi talenta sebagai outcome	192
4.9.	Sobel Test	193
4.10.	Pembahasan	195
4.10.1.	H1: Paket Insentif berpengaruh positive terhadap <i>Reinforcement of dignified behavior</i>	195
4.10.2.	H2: <i>Paternalistic Leadership</i> berpengaruh positive terhadap <i>Reinforcement of Dignified Behavior</i>	197
4.10.3.	H3: <i>Reinforcement of dignified behavior</i> berpengaruh positive terhadap <i>Affective Commitment</i>	198
4.10.4.	H4: <i>Reinforcement of dignified behavior</i> berpengaruh positive terhadap <i>Retensi Talenta</i>	200

4.10.5. H5: <i>Affective Commitment</i> berpengaruh positive terhadap <i>Retensi Talenta</i>	201
4.10.6. H6: <i>Paternalistic Leadership</i> berpengaruh positive terhadap <i>Retensi Talenta</i>	203
4.10.7. H7: Paket Insentif berpengaruh positive terhadap Retensi Talenta	204
4.11. Analisis Hipotesa	206
4.11.1. H1: Paket Insentif berpengaruh positive terhadap <i>Reinforcement of dignified behavior</i>	206
4.11.2. H2: <i>Paternalistic Leadership</i> berpengaruh positive terhadap <i>Reinforcement of Dignified Behavior</i>	209
4.11.3. H3: <i>Reinforcement of dignified behavior</i> berpengaruh positive terhadap <i>Affective Commitment</i>	211
4.11.4. H4: <i>Reinforcement of dignified behavior</i> berpengaruh positive terhadap Retensi Talenta	213
4.11.5. H5: <i>Affective Commitment</i> berpengaruh positive terhadap Retensi Talenta	215
4.11.6. H6: <i>Paternalistic Leadership</i> berpengaruh positive terhadap Retensi Talent.....	217
4.11.7. H7: Paket Insentif berpengaruh positive terhadap Retensi Talenta	218
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	221
5.1. Pendahuluan.....	221
5.2. Kesimpulan	222
5.3. Implikasi teoritis	224
1.4. Implikasi Manajerial	228
1.5. Keterbatasan penelitian	231
1.6. Agenda penelitian mendatang	232
REFERENSI	233
Lampiran-lampiran :	
Lampiran 1. Uji hubungan logis variabel	252
Lampiran 2. Kuesioner	293
Lampiran 3. Data Respon	300
Lampiran 4. Full Model	340
Lampiran 5: OUTPUT:	341

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Sistematika Bab I	2
Gambar 2.1.	Sistematika Bab II	39
Gambar 2.2.	Pengelompokan Stakeholder	41
Gambar 2.3	Perubahan tingkah laku	56
Gambar 2.4.	Porter-Lawler Model	59
Gambar 2.5.	Novelty dari Reinforcement of dignified behavior	60
Gambar 2.6.	Proses sintesa dari <i>Novelty</i>	61
Gambar 2.7.	RDB dalam piktografis Proposisi	65
Gambar 2.8.	Model Teoritikal Dasar.....	84
Gambar 2.9.	Pengembangan Model Empirik	121
Gambar 3.1.	Sistematika Bab III	122
Gambar 3.2.	Indikator Paket Insentif.....	129
Gambar 3.3	Indikator Paternalistic Leadership	131
Gambar 3.4.	Indikator Reinforcement of Dignified Behavior	133
Gambar 3.5.	Indikator Komitmen Afektif.....	134
Gambar 3.6.	Indikator Retensi Talenta	134
Gambar 3.7	Dimensionalisasi Variabel	136
Gambar 3.8.	Diagram jalur (<i>Path diagram</i>)	149
Gambar 4.1	CFA Retensi Talenta	168
Gambar 4.2	CFA Perbaikan Retensi Talenta	169
Gambar 4.3	CFA Komitmen Afektif	172
Gambar 4.4	CFA Perbaikan Variabel Komitmen Afektif	173
Gambar 4.5	CFA Variabel Reinforcement Of Dignified Behavior.....	175
Gambar 4.6	CFA Perbaikan Variabel <i>Reinforcement Of Dignified Behavior</i>	176
Gambar 4.7	CFA Variabel Paket Insentif	175
Gambar 4.8	CFA Perbaikan Paket Insentif	179
Gambar 4.9	CFA Variabel Paternalistic Leadership	180
Gambar 4.10	CFA Perbaikan Paternalistic Leadership	181
Gambar 4. 11	Korelasi antar variabel eksogen	183
Gambar 4.12.	Korelasi antar variabel endogen	184
Gambar 4.13	Full Model Penelitian Empiris dengan SEM	185
Gambar 4.14	SEM dengan mediasi RDB	194
Gambar 4.15	Model empiris pengaruh Paket insentif terhadap RDB.....	207
Gambar 4.16	Model Empiris Pengaruh PL terhadap RDB	209
Gambar 4.17	Model empiris pengaruh RDB terhadap AC.....	211
Gambar 4.18	Model empiris pengaruh RDB terhadap RT.....	214
Gambar 4.19	Model empiris pengaruh AC terhadap TR.....	216
Gambar 4.20.	Model empiris pengaruh PL terhadap RT	218
Gambar 4.21	Model empiris pengaruh PI terhadap RT	219

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pengaruh Package of Icentive terhadap Retensi Talenta ...	16
Tabel 1.2	Ringkasan Research Gap	27
Tabel 1.3.	Jumlah perusahaan, serapan tenaga kerja dan jasa yang dibayarkan serta omzet penjualan tahun 2016	28
Tabel 1.4.	Jumlah perusahaan, serapan tenaga kerja dan jasa yang dibayarkan serta omzet penjualan tahun 2019.....	29
Tabel 1.5.	Jumlah anggota APINDO se Jawa Tengah	30
Tabel 1.6.	Data karyawan level manager yang tergabung dalam APINDO Jawa Tengah.....	31
Table 2.1.	<i>State Of The Art</i> dari <i>Reinforcement of Dignified Behavior</i>	62
Tabel 2.2.	Rangkuman Kompensasi	72
Tabel 2.3.	Rangkuman Komitmen Organisasi.....	76
Tabel 2.4.	Faktor yang mempengaruhi retensi	79
Tabel 2.5.	Rangkuman Retensi Talenta	83
Tabel 2.6.	Rangkuman Studi Empirik Hubungan antara Paket Insentif dan Reinforcement of dignified behavior	94
Tabel 2.7.	Rangkuman Studi Empirik Hubungan antara Paternalistic leadership dan Reinforcement of Dignified Behavior	98
Tabel 2.8.	Rangkuman Studi Empirik Pengaruh RDB terhadap Komitmen Afektif	103
Tabel 2.9.	Rangkuman Studi Empirik Pengaruh RDB terhadap Retensi Karyawan berbakat	106
Tabel 2.10.	Rangkuman Studi Empirik Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Retensi Talenta	108
Tabel 2.11.	Rangkuman Pengaruh Paternalistic Leadership terhadap Retensi Talenta	115
Tabel 2.12.	Rangkuman Studi Empirik Pengaruh paket insentif terhadap Retensi Karyawan Berbakat	119
Tabel 3.1.	Variabel penelitian dan pengukuran	126
Tabel 3.2.	Jenjang Kebutuhan Maslow	130
Tabel 3.3	<i>Goodness -Of-Fit Indices</i>	151
Tabel 4.1	Validitas Dan Reliabilitas	156
Tabel 4.2.	Identitas usia responden	158
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan jenis kelamin	159
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Jabatan	160
Tabel 4.5	Tingkat Pendidikan Responden	160
Tabel 4.6	Masa Kerja Responden	161
Tabel 4.7	Deskriptif Statistik Variabel Retensi Talenta	162
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Afektif	163

Tabel 4.9	Statistik Deskriptif <i>Reinforcement of dignified behavior</i> ..	164
Tabel 4.10	Statistik deskriptif variabel Paket insentif	165
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Paternalistic Leadership.....	166
Tabel 4.12	Loading factor CR, VE, DV variabel Retensi Talenta	170
Tabel 4.13	Loading factor CR, VE, DV variabel Komitmen Afektif ..	173
Tabel 4.14	Loading factor CR, VE, DV variabel RDB	176
Tabel 4.15	Loading factor CR, VE, DV variabel Paket insentif	179
Tabel 4.16	Loading factor CR, VE, DV variabel Paternalistic L	182
Tabel 4.17	Persamaan strukturan full model.....	186
Tabel 4.18	Assesment of normality	187
Tabel 4.19	Observation from farthest from thecentroid	188
Tabel 4.20	Kriteria <i>Goodness of fit</i>	189
Tabel 4.21	Estimasi Regresi	190
Tabel 4.22	Standardized total effect	191
Tabel 4.23	Standardized direct effect	192
Tabel 4.24	Standardized indirect effect	192
Tabel 4.25	Pengaruh total retensi talenta sebagai outcome	193
Tabel 4.26	Hasil analisis RDB sebagai mediasi	195
Tabel 4.27.	Tabel sobel test.....	195
Tabel 4.28	Output Estimasi Regresi Full Model.....	206
Tabel 4.29	Pengaruh Paket Insentif terhadap Reinforcement of Dignified Behavior.....	207
Tabel 4.30	Variabel dan Indikator Hipotesis Satu.....	207
Tabel 4.31	Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh paket insentif terhadap Reinforcement dignified behavior.....	208
Tabel 4.32	Output SEM Pengaruh Paernalistic Leadership terhadap Reinforcement of Dignified Behavior	209
Tabel 4.33	Variabel dan Indikator Hipotesis Dua	210
Tabel 4.34	Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan paternalistic Leadership dan Reinforcement of dignified behavior	210
Tabel 4.35	Reinforcement of dignified behavior berpengaruh positif terhadap affective commitment	211
Tabel 4.36.	Variabel dan Indikator Hipotesa Tiga	212
Tabel 4.37	Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan RDB dan AC.....	212
Tabel 4.38.	Output analisis pengaruh RDB terhadap RT.....	213
Tabel 4.39.	Variabel dan indicator hipotesis empat.....	214
Tabel 4.40.	Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan RDB dan RT.....	215
Tabel 4.41.	Output analisis prngaruh AC terhadap RT.....	216
Tabel 4.42	Variabel dan Indikator hipotesis lima	216
Tabel 4.43	Penelitian terdahulu pengaruh AC terhadap RT.....	217
Tabel 4.44	Paternalistic leadership dan Retensi talenta.....	218
Tabel 4.45	Output analisis pengaruh Paket insentif terhadap Retensi talenta.....	219
Tabel 4.46	Variabel dan indicator hipotesis tujuh	219

Tabel 4.47	Penelitian terdahulu Paket insentif dan Retensi talenta.....	220
Tabel 5.1	Rangkuman hasil penelitian dan implikasi teoritis	225
Tabel 5.2.	Tabel Implikasi managerial	22

