

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI.....	iii
DECLARATION.....	iv
RINGKASAN.....	v
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Pendahuluan	1
1.2. Desain studi	23
1.3. Ringkasan Artikel.....	27
<i>1.3.1. Artikel 1</i>	27
<i>1.3.2. Artikel 2</i>	28
<i>1.3.3. Artikel 3</i>	29
1.4. Ruang Lingkup Penelitian.....	30
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	33
2.1. Kapabilitas Dinamis	33
2.2. Kapasitas atau Kapabilitas Organisasi untuk Berubah	38
<i>2.2.1. Kapasitas Organisasi Untuk Berubah</i>	40
<i>2.2.2. Kapabilitas Perubahan Organisasi</i>	42
2.3. Kapabilitas Dinamis Manajerial (DMC)	44
2.4. Fleksibilitas Strategis.....	48

2.5. Kapabilitas Manajer level Menengah	51
2.6. Sinisme Pada Perubahan.....	54
2.7. <i>Trust</i> pada Kepemimpinan.....	58
2.8. Kinerja Organisasi.....	60
2.9. Hubungan tiap Variabel dalam Model dan Pengembangan Hipotesis....	63
BAB 3 RANGKAIAN ARTIKEL ILMIAH.....	73
3.1. Artikel 1 : Peran Moderasi Fleksibilitas Strategis pada Kapabilitas Perubahan Organisasi dan Kinerja Organisasi.....	73
Abstraksi.....	73
3.1.1. <i>Pendahuluan</i>	75
3.1.2. <i>Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis</i>	78
3.1.2.1. <i>Kapabilitas Perubahan Organisasi</i>	78
3.1.2.2. <i>Fleksibilitas Strategis</i>	80
3.1.2.3. <i>Kinerja Organisasi</i>	82
3.1.2.4. <i>Pengembangan Hipotesis</i>	84
3.1.3. <i>Metodologi</i>	88
3.1.3.1. <i>Sampel dan Pengumpulan Data</i>	88
3.1.3.2. <i>Pengukuran</i>	90
3.1.3.3. <i>Metode Analisis Data</i>	92
3.1.4. <i>Hasil</i>	92
3.1.4.1. <i>Profil Responden</i>	92
3.1.4.2. <i>Konsistensi Internal</i>	93

3.1.4.3. <i>Common Method Variance</i>	94
3.1.4.4. <i>Pengujian Model Pengukuran</i>	95
3.1.4.5. <i>Pengujian Hipotesis</i>	96
3.1.5. <i>Diskusi dan Kesimpulan</i>	98
3.1.6. <i>Kontribusi Teoritis dan Implikasi Manajerial</i>	101
3.1.7. <i>Keterbatasan dan Penelitian Dimasa Mendatang</i>	103
3.2. <i>Artikel 2: Kapabilitas Manajer Level Menengah dan Kinerja Organisasi :</i>	
<i>Efek Mediasi Kapasitas Organisasi untuk berubah</i>	104
3.2.1. <i>Pendahuluan</i>	105
3.2.2. <i>Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis</i>	109
3.2.2.1. <i>Kapabilitas Manajer Level Menengah</i>	109
3.2.2.2. <i>Kapasitas Organisasi untuk Berubah</i>	111
3.2.2.3. <i>Kinerja Organisasi</i>	114
3.2.2.4. <i>Kapabilitas Manajer Level Menengah pada Kapasitas Organisasi Untuk Berubah</i>	115
3.2.2.5. <i>Kapasitas Organisasi untuk Berubah pada Kinerja Organisasi</i>	118
3.2.2.6. <i>Efek Mediasi</i>	121
3.2.3. <i>Metodologi</i>	123
3.2.3.1. <i>Sampel Penelitian</i>	124
3.2.3.2. <i>Desain Kuisisioner</i>	125
3.2.4. <i>Hasil</i>	127
3.2.4.1. <i>Profil Responden</i>	127
3.2.4.2. <i>Konsistensi Internal</i>	127
3.2.4.3. <i>Common Method Variance</i>	128
3.2.4.4. <i>Pengujian Model Pengukuran</i>	130
3.2.4.5. <i>Structural Equaion Modelling dan Pengujian</i>	

<i>Hipotesis</i>	130
3.2.5. <i>Diskusi</i>	131
3.2.6. <i>Kesimpulan</i>	136
3.2.7. <i>Implikasi Teoritis</i>	137
3.2.8. <i>Implikasi Manajerial</i>	138
3.2.9. <i>Keterbatasan dan Penelitian di Masa Mendatang</i>	140
3.3. ARTIKEL 3 : Kemampuan Dinamis Manajerial, <i>Trust</i> pada Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi : Peran Sinisme terhadap Perubahan	141
3.3.1. <i>Pendahuluan</i>	142
3.3.2. <i>Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis</i>	148
3.3.2.1. <i>Kapabilitas Dinamis Manajerial , Trust pada Kepemimpinan dan Sinisme pada Perubahan</i>	148
3.3.2.2. <i>Kapabilitas Dinamis Manajerial pada Trust pada Kepemimpinan serta peran Moderasi Sinisme terhadap perubahan</i>	152
3.3.2.3. <i>Peran Mediasi Trust pada Kepemimpinan</i>	155
3.3.3. <i>Metodologi Penelitian</i>	160
3.3.3.1. <i>Sampel dan Pengumpulan Data</i>	160
3.3.3.2. <i>Item Pengukuran</i>	162
3.3.3.3. <i>Variabel Kontrol</i>	167
3.3.4. <i>Hasil dan Diskusi</i>	168
3.3.4.1. <i>Analisis Faktor</i>	168
3.3.4.2. <i>Agregasi Data</i>	169
3.3.4.3. <i>SPSS Makro</i>	170
3.3.4.4. <i>Validitas dan Reliabilitas</i>	170
3.3.4.5. <i>Pengujian Hipotesis</i>	172
3.3.5. <i>Diskusi</i>	175

3.3.6. <i>Kesimpulan</i>	178
3.3.7. <i>Implikasi Akademik</i>	180
3.3.8. <i>Implikasi Manajerial</i>	183
3.3.9. <i>Keterbatasan dan Penelitian di Masa Mendatang</i>	185
BAB 4 PEMBAHASAN INTEGRATIF	187
BAB 5 KESIMPULAN UMUM	205
5.1. Kesimpulan Integratif.....	205
5.2. Kontribusi Teoritis.....	208
5.3. Implikasi Praktis.....	211
5.4. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya..	213
<i>Acknowledgement</i>	215
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
Definisi Operasional, indikator artikel 1	
Definisi Operasional, indikator artikel 2	
Definisi Operasional, indikator artikel 3	
Bukti penerimaan dan submit jurnal	
Surat keterangan tes kesamaan (<i>similarity</i>)	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat 11 PTNBH.....	3
Tabel 1.2 Proyeksi jumlah penduduk Indonesia berdasarkan golongan umur (%)	4
Tabel 1.3 Ruang lingkup penelitian	31
Tabel 3.1. Statistik Deskriptif, <i>Goodness of Fit</i> dan Reliabilitas.....	93
Tabel 3.2. Matriks Korelasi (artikel 1).....	94
Tabel 3.3. Hasil pengujian moderasi.....	96
Tabel 3.4. <i>The Goodness of Fit</i> dan reliabilitas.....	128
Tabel 3.5. Matriks Korelasi (artikel 2).....	129
Tabel 3.6. Statistik Deskriptif dan Matriks Korelasi.....	170
Tabel 3.7. Hasil regresi untuk interaksi dan <i>conditional indirect effect</i>	175

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Penelitian Disertasi.....	11
Gambar 3.1. Model Hubungan Variabel Kapabilitas Perubahan Organisasi, Fleksibilitas Strategis dan Kinerja Oganisasi.....	95
Gambar 3.2. Kinerja Organisasi diprediksi OCC dimoderasi oleh Fleksibilitas Strategis.....	97
Gambar 3.3. Permodelan Struktural (artikel 2).....	132
Gambar 3.4. Model Hubungan Variabel DMC, Sinisme pada perubahan, <i>Trust</i> pada Kepemimpinan, Kinerja Organisasi.....	172
Gambar 3.5. <i>Trust</i> pada Kepemimpinan diprediksi DMC dimoderasi oleh Sinisme.....	173