

**IDENTIFIKASI KEKUATAN / BAKAT MELALUI
PERSEPSI INDIVIDU PEGAWAI BAGIAN FUNGSI
AKUNTANSI DENGAN MENGGUNAKAN
“MODEL *THE GALLUP ORGANIZATION*”
(Studi Kasus Pada PT. INTI (Persero) Bandung)**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah satu dari Syarat untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**RISKA DEWI INDRIANA
NPM : 1.404.005**

**MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS WIDYATAMA
BANDUNG
2008**



JUDUL : IDENTIFIKASI KEKUATAN / BAKAT MELALUI PERSEPSI INDIVIDU PEGAWAI BAGIAN FUNGSI AKUNTANSI DENGAN MENGGUNAKAN “MODEL *THE GALLUP ORGANIZATION*” (STUDI KASUS PADA PT INTI (PERSERO) BANDUNG)

PENULIS : RISKA DEWI INDRIANA

NPM : 1.404.005

(Dr. Hj. Dyah Kusumastuti, Ir., MSc)
Pembimbing I

(Dr. Adang Widjana, Drs., MM)
Pembimbing II

(Sri Astuti Pratminingsih, SE., MA)
Dekan Fakultas Bisnis dan Manajemen

(Dr. Hj. Dyah Kusumastuti, Ir., MSc)
Ketua Program Magister Manajemen



**MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS WIDYATAMA
BANDUNG**

2008





JUDUL : IDENTIFIKASI KEKUATAN / BAKAT MELALUI PERSEPSI INDIVIDU PEGAWAI BAGIAN FUNGSI AKUNTANSI DENGAN MENGGUNAKAN “MODEL *THE GALLUP ORGANIZATION*” (STUDI KASUS PADA PT INTI (PERSERO) BANDUNG)

PENULIS : RISKA DEWI INDRIANA

NPM : 1.404.005

Dr. Hj. Dyah Kusumastuti, Ir., MSc
Pembimbing I

Dr. Adang Widjana, Drs., MM
Pembimbing II

Sri Astuti Pratminingsih, SE., MA
Dekan Fakultas Bisnis dan Manajemen

Dr. Hj. Dyah Kusumastuti, Ir., MSc
Ketua Program Magister Manajemen



**MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS WIDYATAMA**

**BANDUNG
2008**



ABSTRAK

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi. PT INTI telah melakukan perubahan bisnis perusahaan dari *manufacture* menjadi *services*, sehingga memerlukan perubahan besar dalam kinerja karyawannya yang dituntun oleh strategis bisnis baik terhadap pekerjaan yang akan dihadapi maupun terhadap individu karyawan itu sendiri. PT INTI menyadari pentingnya 3 *succes factors* untuk bersaing, yaitu kompetensi, produknya, dan pendanaan. kenyataannya PT. INTI saat ini belum menyadari/ menemukan bakat atau talenta dan kekuatan yang dimiliki masing-masing karyawannya. Kurang mengetahui karyawan yang tidak berbakat sering menjadi hambatan dalam pertumbuhan perusahaan. Sebaiknya perusahaan perlu mengembangkan karyawan berbakat. Sehingga karyawan dapat mengubah perilaku, seorang yang taat dan mematuhi segala yang diperintahkan dapat mengubah menjadi karyawan yang dinamis, memiliki ide besar, dan dapat memanfaatkan kebebasan untuk bereksperimen dan bertindak, dukungan untuk memperjuangkan ide baru, dukungan dalam memperjuangkan ide saat pihak oposisi sangat menentangnya.

Dengan melihat kondisi tersebut maka perusahaan khususnya PT. INTI harus mengantisipasi persoalan tersebut dengan dukungan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif, yang tentunya dengan memperkerjakan dan mempertahankan karyawan terbaik, cerdas, dan sangat beragam dalam rangka melakukan inovasi. Tujuannya adalah untuk menciptakan dan menemukan tenaga kerja yang berbakat.

Berdasarkan hal di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"IDENTIFIKASI KEKUATAN/BAKAT MELALUI PERSEPSI INDIVIDU PEGAWAI BAGIAN FUNGSI AKUNTANSI DENGAN MENGGUNAKAN "MODEL THE GALLUP ORGANIZATION" (Studi Kasus pada PT. INTI (Persero) Bandung)**. Dengan bertujuan untuk mengidentifikasi bakat-bakat yang dibutuhkan oleh pegawai fungsi akuntansi pada PT. INTI dengan menggunakan pendekatan model *The Gallup Organization*.

Data hasil penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitas, kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan membentuk matriks pemetaan posisi pegawai kedalam 4 (empat) kuadran.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa terdapat 10 tema Bakat dominan yang dibutuhkan untuk Pegawai bagian Fungsi Akuntansi itu mencakup beberapa tema bakat yang antara lain: Analitis, Pekerja keras, Semaksimal mungkin, Berpikir ke depan, Disiplin, Fokus, Penuh perhitungan, Konsistensi, Tukang perintah, Bertanggung jawab. Dengan demikian pegawai fungsi akuntansi perlu memiliki bakat yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

**IDENTIFIKASI KEKUATAN/BAKAT MELALUI
PERSEPSI INDIVIDU PEGAWAI BAGIAN FUNGSI
AKUNTANSI DENGAN MENGGUNAKAN
"MODEL *THE GALLUP ORGANIZATION* "
(Studi Kasus pada PT. INTI (Persero) Bandung)**

DRAFT TESIS

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen**



Oleh :

**RISKA DEWI INDRIANA
NPM: 1.404.005**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS WIDYATAMA
BANDUNG
2008**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu di PT. INTI (Persero) Bandung

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan di PT. INTI (Persero) Bandung, dengan ini saya mohon kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Penelitian yang dilaksanakan mengenai “**IDENTIFIKASI KEKUATAN/BAKAT MELALUI PERSEPSI INDIVIDU PEGAWAI BAGIAN FUNGSI AKUNTANSI DENGAN MENGGUNAKAN ”MODEL THE GALLUP ORGANIZATION ” (Studi Kasus pada PT. INTI (Persero) Bandung)** Penelitian ini dilakukan semata-mata untuk menyusun tugas akhir Tesis di Universitas Widyatama Bandung Program Magister Manajemen dengan Konsentrasi studi Manajemen Sumberdaya Manusia Atas kesediaan bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Bandung, 30 Oktober 2007

Hormat saya,

Riska Dewi Indriana

Bapak / Ibu diminta untuk mengisi data pribadi secara lengkap:

A. NAMA :.....

B. JABATAN :.....

C. PENDIDIKAN :.....

D. MASA KERJA :.....

E. USIA :.....

F. JENIS KELAMIN :.....

KUESIONER IDENTIFIKASI BAKAT PEGAWAI

Petunjuk Pengisian :

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui bakat-bakat yang dibutuhkan oleh pegawai fungsi akuntansi untuk menghasilkan pegawai berpotensi. Berdasarkan pengalaman dan keahlian yang Bapak/Ibu miliki. Bapak/Ibu diminta memberikan tanggapan terhadap serangkaian pertanyaan yang diajukan. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan apa yang benar-benar bapak/ibu praktekkan dalam kehidupan sehari-hari.

Keterangan pilihan jawaban

Berilah tanda X pada salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini yang menunjukkan kondisi sebagai berikut :

STS = Jika pertanyaan tersebut, menurut Bapak/Ibu SANGAT TIDAK SETUJU, dengan keadaan sebenarnya.

TS = Jika pertanyaan tersebut, menurut Bapak/Ibu TIDAK SETUJU, dengan keadaan sebenarnya.

N =Jika pertanyaan tersebut, menurut Bapak/Ibu NETRAL, dengan keadaan sebenarnya.

S =Jika pertanyaan tersebut, menurut Bapak/Ibu SETUJU, dengan keadaan sebenarnya.

SS =Jika pertanyaan tersebut, menurut Bapak/Ibu SANGAT SETUJU, dengan keadaan sebenarnya.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya adalah orang yang berpikiran logika/lurus.					
2	Saya harus mengenal seseorang secara individu.					
3	Memulai percakapan adalah suatu usaha untuk saya.					
4	Saya suka menghabiskan waktu dengan memikirkan masa depan.					
5	Saya suka menolong orang lain.					
6	Saya ingin semua orang menyukai saya.					
7	Saya berjuang untuk memenangkan posisi pertama/pemenang.					
8	Saya selalu bekerja keras.					
9	Saya merasa senang dengan kehidupan ini					
10	Saya merasa sudah melakukan yang terbaik.					
11	Latarbelakang kemanusiaan memandu kehidupan saya.					
12	Saya adalah anggota tim					
13	Saya dapat membuat orang merasa bahwa mereka sangat penting untuk saya.					
14	Menjadi kepercayaan orang memberikan saya kepuasan.					
15	Saya tidak peduli apa yang orang pikirkan tentang yang saya lakukan. Apa yang saya lakukan yang menurut saya benar.					
16	Saya mempunyai komitmen untuk hidup.					
17	Saya ingin ada keseimbangan dalam hidup					
18	Setiap hari saya berbicara banyak tentang visi untuk masa depan.					
19	Saya dapat membuat orang kagum					
20	Sekali saya membuat keputusan saya harus melakukan sesuatu					
21	Saya berkonsentrasi keras dibandingkan orang lain agar yang saya lakukan berhasil dengan baik					
22	Saya percaya tidak ada yang kebetulan, semua kejadian mempunyai alasan					
23	Saya adalah pendengar yang baik					
24	Saya senang memberikan penghargaan					
25	Saya suka berdebat					
26	Saya sangat "rendah hati" saya pemikir dan percaya keahlian bisa membantu saya mencari jawaban yang benar					
27	Saya penuh kesenangan dan kebahagiaan					
28	Saya adalah pembangun hubungan untuk semua orang.					
29	Pemimpin yang terkenal membuat saya takut.					

30	Saya dapat menempatkan diri ke dalam kehidupan orang lain dan mengerti apa yang mereka alami.					
31	Saya mendorong orang-orang untuk sukses.					
32	Saya adalah orang yang perhatian.					
33	Saya suka mengerjakan sesuatu dengan orang yang lebih dipercaya.					
34	Dengan mempelajari sejarah saya dapat menggambarkan masa depan.					
35	Saya adalah orang yang mengetahui segala hal.					
36	Saya ingin bekerja yang sesuai dengan bidang saya.					
37	Saya merasa sedih apabila seseorang tidak menyukai saya.					
38	Saya menganalisa					
39	Saya mendengarkan orang-orang sehingga saya dapat membuat mereka mengerti					
40	Saya suka berhubungan dengan orang-orang pekerja keras dan yang berhasil.					
41	Saya senang membuat orang merasa sukses.					
42	Saya menggunakan ketelitian untuk menyelidiki informasi					
43	Saya mempunyai rencana yang baik tentang kehidupan.					
44	Teman-teman meminta nasihat saya.					
45	Saya bekerja lebih baik di pagi hari					
46	Saya mempunyai stamina yang baik dan selalu terbiasa bekerja keras dan lama dibandingkan dengan orang lain.					
47	Semua yang dilakukan secara tertatih menarik perhatian saya.					
48	Saya adalah orang yang sangat rapih					
49	Saya tumbuh ketika saya belajar.					
50	Saya mengikuti suratan takdir untuk masa depan saya.					
51	Saya yakin bahwa saya dapat berhasil di masa depan.					
52	Saya mencari kelebihan orang daripada mencari kelemahannya.					
53	Saya memilih teman secara hati-hati.					
54	Saya tidak memerlukan ego yang besar untuk menjadi terkenal sebagai orang yang dipercaya, professional dan sukses.					
55	Saya senang bisa mengerti asal-usul dari perang dunia					
56	Saya bersemangat akan hal yang mempengaruhi hidup saya.					
57	Saya melihat kemajuan besar terhadap bakat saya					

58	Untuk saya semua harus direncanakan					
59	Saya benci ketika saya menangis					
60	Saya suka bersih-bersih.					
61	Orang-orang datang kepada saya untuk meminta pendapat.					
62	Saya percaya setiap orang memiliki sesuatu yang unik yang berbeda-beda sebagai motivasi mereka					
63	Saya percaya keahlian dapat membantu saya mendapatkan jawaban					
64	Saya gampang memberi pujian					
65	Saya tidak pernah puas sampai saya berada dipuncak kompetisi/ menjadi nomor satu dalam setiap persaingan yang ada.					
66	Saya senang mendapatkan gambaran bahwa ternyata orang-orang yang berbeda sekalipun dapat saling bekerja sama.					
67	Saya orang yang menyukai tantangan.					
68	Saya senang mendiskusikan suatu ide besar dengan perusahaan.					
69	Yang terpenting adalah apa yang mereka sukai, bukan apa yang tidak saya sukai dari mereka.					
70	Saya percaya pada hati saya untuk memutuskan sesuatu					
71	Saya menanggapi semua kejadian					
72	Saya ingin orang-orang menyukai saya					
73	Pekerjaan yang sinis bagi saya					
74	Hasil pekerjaan saya diperoleh dari hasil sesuai dengan apa yang didapat pada hari itu.					
75	Saya hidup untuk masa depan					
76	Saya suka memaksakan diri untuk belajar					
77	Saya lebih menyukai bekerja sama dengan orang dewasa					
78	Saya suka pekerjaan yang memerlukan ketelitian					
79	Saya adalah orang yang suka introspeksi diri					
80	Saya sangat bersemangat					
81	Saya bersemangat dengan pendidikan					
82	Saya suka menjadi pendengar					
83	Saya adalah pendongeng yang baik					
84	Saya puas dengan kemajuan dalam kehidupan saya					
85	Saya suka berpikir					
86	Saya adalah orang yang selalu mendapatkan sesuatu yang baik.					
87	Saya adalah pemikir yang rendah hati					
88	Saya ingin mencari tau apakah ada orang yang jujur untuk memberitahukan apa kelemahanku					
89	Saya akan terlebih dahulu memberi perhatian kepada diri sendiri					

90	Saya seorang yang sangat senang bergaul dan bersosialisasi					
91	Saya sulit untuk menceritakan kehidupan saya					
92	Saya adalah orang yang perhatian.					
93	Saya suka belajar					
94	Sifat alamiku adalah untuk mengetahui dan memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan sebagaimana mestinya.					
95	Saya senang mengamati orang-orang dengan perbedaan yang mereka miliki					
96	Saya membangun/membantu setiap bakat yang ada sebagai jalan untuk mendapatkan penghargaan					
97	Ketika segalanya berjalan lebih kencang maka saya membutuhkan segala sesuatunya berjalan dengan sempurna, sehingga membuat saya untuk terlibat langsung didalamnya					
98	Saya dapat berpergian ketika saya membutuhkannya.					
99	Saya suka menerangkan sesuatu					
100	Kadang-kadang keadilan dapat membelokan kebenaran					
101	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya.					
102	Saya memiliki selera humor.					
103	Saya menciptakan masa depan saya					
104	Saya suka memberikan semangat terhadap orang lain/					
105	Saya adalah orang yang tertutup					
106	Saya adalah orang yang murah hati					
107	Saya adalah seorang pemimpin					
108	Saya kadang-kadang mencari simpati orang lain					
109	Saya dapat belajar selama itu bisa diterima					
110	Saya menghargai penghargaan yang diberikan kepada saya dan mengenali orang-orang yang bekerja dengan saya.					
111	Saya sangat terbuka untuk mempelajari sesuatu yang baru					
112	Kehidupan saya sangat menyenangkan					
113	Saya suka dengan diskusi tentang filosofi					
114	Saya suka menyendiri					
115	Saya dapat melihat tentang masa depan saya					
116	Sangat berusaha jujur dalam kehidupan saya.					
117	Saya sangat hati-hati untuk menceritakan tentang kehidupan pribadi saya.					
118	Ketika masih kecil, saya sehat dan tidak ada masalah dengan diri sendiri atau orang dewasa.					
119	Saya suka bersenang-senang					
120	Saya benci diawasi.					
121	Saya adalah seorang guru yang baik					

122	Saya tidak suka berkumpul dengan orang-orang yang tidak jujur					
123	Apapun situasi dan kondisinya saya selalu tau apa yang harus saya lakukan					
124	Orang-orang yang tidak memiliki tujuan membuat saya tidak nyaman.					
125	Saya memilih jalan yang menantang.					
126	Rasa tanggung jawab saya yang membuat saya dapat bertahan.					
127	Saya orang yang suka memberi dorongan					
128	Saya terlalu berambisi					
129	Pikiran saya menjadi jernih ketika saya pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya.					
130	Saya percaya bahwa orang yang mencuri harus dihukum					
131	Keinginan terdalam saya adalah untuk tertarik pekerjaan saya					
132	Saya adalah orang yang bertanggung jawab.					
133	Saya berusaha mengambil pelajaran sebanyak mungkin dengan mempelajari masa lalu					
134	Saya puas ketika saya dapat mengerjakan sesuatu yang terbaik yang saya bisa					
135	Saya mempunyai maksud baik untuk belajar					
136	Menurut saya banyak akibat dan hal yang menyebabkan hubungan					
137	Saya sangat menikmati kesuksesan.					
138	Saya merasa puas dengan hidup saya.					
139	Saya berusaha mengejar promosi.					
140	Saya setuju dengan semua orang					
141	Saya menghabiskan 70% waktu saya untuk memikirkan masa depan saya					
142	Jadikan itu sebagai petunjuk untuk suatu kebenaran					
143	Ketika menerima penawaran kerja, maka saya akan kerjakan dari pagi hari bahkan di akhir pekan sekalipun, selama dapat saya selesaikan pekerjaan tersebut seiring dengan berakhirnya hari, tipikal kerjaku adalah bekerja selama seminggu bisa melampaui waktu sampai 60 jam.					
144	Saya adalah orang yang periang					
145	Sangat mudah bagi saya untuk memulai pekerjaan yang baru					
146	Saya menjadi inspirasi teman-teman untuk membuat suatu hal yang terjadi					
147	Saya selalu berhati-hati dalam memilih teman					
148	Saya mudah menangis					
149	Saya adalah pemerhati kehidupan					
150	Ketika saya membutuhkan saya dapat berkonsentrasi dalam pekerjaan setiap saat, setiap malam					

151	Saya adalah orang yang pekerja keras					
152	Saya lebih pintar dibandingkan orang lain					
153	Saya merasa hebat apabila mengerjakan berbagai hal dalam setiap waktunya					
154	Saya memiliki seorang guru yang perhatian kepada saya dan memperlakukan seperti seorang teman					
155	Saya selalu memberi ide/ gagasan					
156	Saya pandai dalam membuat daftar orang-orang yang akan kulibatkan pada setiap proyek saya.					
157	Banyak angka-angka dalam pikiran saya					
158	Saya lebih suka diskusi intelektual					
159	Kata-kata yang saya pakai simulasi intelektual					
160	Bahasa saya berisi pendek dan mudah dimengerti					
161	Mudah bagi saya menuangkan ide ke dalam bentuk kalimat /kata-kata					
162	Saya suka membaca					
163	Pikiran saya selalu membutuhkan fisik yang kuat					
164	Saya suka kuliah/seminar					
165	Saya suka belajar					
166	Saya dapat bertahan untuk sesuatu yang baru					
167	Saya selalu ingin tau lebih banyak hal.					
168	Setiap hari saya selalu mendapatkan ide/gagasan					
169	Ketika saya berada dalam satu group, saya memiliki banyak ide/gagasan dibandingkan orang lain					
170	Saya dapat menjelaskan secara detail					
171	Menjadi pemenang adalah segalanya					
172	Philosophy saya memandu kehidupan saya					
173	Saya menghabiskan setidaknya/lebih untuk berpikir setiap minggunya					
174	Saya mengetahui kekuatan saya dari pada kelemahan saya					
175	Saya tidak peduli orang itu menyukai saya atau tidak					

-----Terima Kasih atas Kerjasamanya-----



ABSTRACT

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) is a state owned enterprise under the Minister of State Owned Enterprise of Republic Indonesia which the activity in telecommunication equipment. PT INTI changed the company business from manufacture to services, so need a big change in employee performances which guided by business strategy in the work and the individual of the employee. PT INTI knows the important of the 3 success factor in competition these are competency, product and financial. The facts now PT. INTI didn't identify the employees 'talent and strong. Didn't identify the employee who didn't have talent often make the barrier in company growth. The company need to develop the talent employee so the employee can change their behavior from the employee who that obedient and loyal to all the directions to the dynamic employee, has the big idea and can use the freedom to experiment and action, support to struggle new idea, support to struggle idea while the opposition very contradicted.

By look at this conditions so the company especially PT. INTI must anticipate this problems by creative and innovative human resources supporting which certainly by employee and defend the best and smart employment. In many variance to do innovation. The goal is making and define the talent employment.

*Based on this problems, the writer interest to do this research about **"IDENTIFICATION STRENGTH/THE TALENT THEMES TO PASS THE INDIVIDUAL PERCEPTION ACCOUNTING FUNCTION EMPLOYEE WITH "THE GALLUP ORGANIZATION MODEL" APPROACH (Case Study at PT. INTI (Persero) Bandung)**. The research goal is identifying the talent which need by accounting function employee at PT. INTI by used The Gallup Organization Model.*

First, the data of research is tested by validity test and reliability test, than analyzed by descriptive statistics and matrix position of civil servant into 4 part of quadrant.

The result of this research indicated, there are 10 talent themes that are needed for accounting function include amount talent themes consist : Analytical, Achiever, Maximizer, Futuristic, Discipline, Focus, Deliberative, Consistency, Command, Responsibility. So the accounting function employee need to have the talent which appropriate with his work needs.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“IDENTIFIKASI KEKUATAN/BAKAT MELALUI PERSEPSI INDIVIDU PEGAWAI BAGIAN FUNGSI AKUNTANSI DENGAN MENGGUNAKAN “MODEL THE GALLUP ORGANIZATION “ (Studi Kasus pada PT. INTI (Persero) Bandung).**

Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Widyatama.

Selama proses penyusunan tesis ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan, perhatian, dorongan, semangat dan bimbingan kepada peneliti. Maka pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc, selaku dosen pembimbing pertama dan selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Widyatama Bandung yang telah meluangkan waktu, memberi masukan pengarahan kepada penulis sehingga tesis ini selesai.
2. Bapak Dr. Adang Widjana, Drs, MM selaku dosen pembimbing kedua dan selaku Sekretaris Program Magister Manajemen Universitas Widyatama. Bandung. yang dengan penuh perhatian selalu menyediakan waktu di sela-sela kesibukannya memberikan arahan dan bimbingan guna penyelesaian tesis ini.
3. Seluruh Staf Pengajar dan Staf Tata Usaha Program MM Universitas Widyatama yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti perkuliahan.

4. Orang tua dan kakakku tercinta yang senantiasa memberikan dorongan beserta doanya untuk keberhasilan penulis
5. Bapak Drs. Rudy Lizwaril, SE., MM., Ak selaku pembimbing di PT.INTI yang telah banyak memberikan informasi dan masukan selama penelitian.
6. Seluruh rekan-rekan Angkatan V Program Magister Manajemen Universitas Widyatama atas segala dukungan dan kerjasamanya, serta Christine, pak Abdhy Angkatan V, Feny Nurherawati Angkatan VIII dan Saiful Angkatan VI yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan masukan-masukan.

Penulis telah mengerahkan segala daya dan upaya agar dapat menyelesaikan tesis ini. Namun dengan keterbatasan yang ada dan kendala-kendala yang dihadapi, tidak dapat menutup kemungkinan masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis membuka diri terhadap berbagai kritik dan saran yang membangun yang dapat mendorong kepada penelitian sejenis atau lanjutan sebagai upaya penyempurnaan tesis ini.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga tesis ini dapat bermanfaat baik sebagai bahan perbandingan maupun sebagai penambah pengetahuan, dan semoga amal dan budi baik pihak-pihak yang telah membantu penulis dibalas oleh Allah SWT dengan berlipat ganda.

Bandung, Januari 2008

Penulis

Riska Dewi Indriana

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i-ii
KATA PENGANTAR	iii-iv
DAFTAR ISI	v-vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1-13
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Hasil Penelitian.....	7
1.5. Kerangka Pemikiran.....	7
1.6. Tempat dan Waktu Penelitian.....	12
1.7. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	1-51
2.1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	1
2.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	2
2.2. <i>Discover Strengths</i> / Menemukan kekuatan (Bakat) Model	
<i>The Gallup Organization</i>	4
2.2.1. Focus Pada Kekuatan.....	4
2.2.2. <i>Strengths : Talent, Knowledge, dan Skill</i>	6
2.2.3. Bakat.....	8
2.2.4. Pengelompokan Tiga Puluh Empat Tema Bakat	

Versi <i>The Gallup Organization</i>	11
2.2.5. Pengukuran Bakat Metode <i>The Gallup Organization</i> ..	32
2.2.6. Pemetaan Posisi Pegawai.....	34
2.2.7. TBHRM (<i>Talent Based Human Resource Management</i>).....	36
2.2.7. Memaksimalkan Kekuatan Pribadi.....	40
2.3. Kinerja.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	1-33
3.1. Objek Penelitian.....	1
3.1.1. Gambaran Umum Sejarah Perusahaan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia / PT. INTI (Persero).....	1
3.2. Metode Penelitian.....	7
3.2.1. Desain Penelitian.....	7
3.2.2. Tahapan Penelitian.....	8
3.2.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian	10
3.3. Jenis dan Sumber Data	10
3.3.1. Jenis Data.....	27
3.3.2. Sumber Data.....	27
3.4. Populasi	28
3.5. Perancangan Kuesioner.....	29
3.6. Teknik Analisis Data.....	30
3.6.1. Uji Validitas.....	30
3.6.2. Uji Reabilitas (Uji Keandalan).....	31
3.6.3. Statistik Deskriptif.....	32
3.6.4. Matriks Pemetaan Posisi Pegawai.....	32

BAB IV HASIL PENGOLAHAN DATA DAN PEMBAHASAN	33
HASIL PENELITIAN	
4.1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	1-21
4.1.1. Hasil Uji Validitas	1
4.1.2. Hasil Uji Reabilitas (Uji Keandalan).....	1
4.2. Gambaran Kekuatan/Bakat dengan Model <i>The Gallup Organization</i> untuk Pegawai Fungsi Akuntansi pada PT. INTI.....	4
4.3. Gambaran Kinerja Pegawai Fungsi Akuntansi pada PT. INTI.....	4
4.4. Matriks Hubungan antara Bakat dan Kinerja Pegawai Fungsi Akuntansi pada PT. INTI.....	8
4.4.1. Standar Nilai Bakat dan Kinerja.....	17
4.4.2. Pencocokan Bakat Pegawai Bagian Fungsi Akuntansi	17
4.4.3. Matriks Nilai Bakat dan Kinerja Pegawai Bagian Fungsi Akuntansi.....	17
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	18
5.1 Kesimpulan.....	1-2
5.2 Saran	1
DAFTAR PUSTAKA	2
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Komposisi Pegawai PT. INTI.....	5
Tabel 2.1 Pengelompokkan Tema Bakat versi <i>The Gallup</i>	11
Tabel 3.1 Identifikasi Variabel Bakat dan Pengembangan alat ukur.....	11
Tabel 3.2 Identifikasi Variabel Kinerja dan Pengembangan alat ukur.....	15
Tabel 3.3 Jumlah Responden.....	30
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	1
Tabel 4.2 Pencocokan Bakat Pegawai Bagian Fungsi Akuntansi.....	17



DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 <i>Strength: Talent, Knowledge, dan Skill</i>	7
Gambar 2.2 Matriks Pemetaan Posisi Pegawai (Sumber : BPPT Divisi SDM&O, 2007).....	34
Gambar 2.3 Contoh Matriks Pemetaan Posisi Pegawai (Sumber : Gallup, 2004).....	35
Gambar 3.1 Tahapan Penelitian.....	9
Gambar 4.1 Matriks Bakat dan Kinerja Pegawai (Responden) pada Bagian Fungsi Akuntansi.....	19



LAMPIRAN INSTRUMEN PENELITIAN



LAMPIRAN

HASIL PENGOLAHAN DATA



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi dan persaingan dunia bisnis yang semakin sengit mengharuskan banyak manajemen perusahaan mendefinisikan kembali keunggulan kompetitif mereka. Perusahaan yang tidak berhasil menggali keunggulan mereka akhirnya tidak mampu bersaing dan harus mengakhiri bisnis mereka. Keunggulan kompetitif perusahaan dapat berasal dari berbagai aspek. Salah satu keunggulan kompetitif yang dapat dikembangkan adalah sumber daya manusia perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi mutlak diperlukan untuk menghasilkan produk dan jasa yang juga berkualitas tinggi.

Customer take charge, *competition intensitas* dan *constantly change* telah menjadi pola-pola baru yang mewarnai dunia bisnis saat ini. Mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis tersebut, perlulah dimunculkan paradigma baru dibidang manajemen yaitu meliputi:

- *Customer value strategy*, yang menawarkan nilai-nilai kepada konsumen dalam bentuk manfaat produk yang ditawarkan.
- *Continuous improvement*, yang merupakan perbaikan berkesinambungan di semua aspek perusahaan sebagai jawaban atas tuntutan kualitas produk dari konsumen yang terus meningkat.

- *Flexible and Adaptive organization*, yang merupakan struktur organisasi yang lebih bersifat *cross functional system* sebagai jawaban atas perubahan lingkungan bisnis yang semakin turbulen dan sulit diduga. (Sumber PT. INTI)

Dilingkungan perusahaan salah satunya PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi. PT INTI telah melakukan perubahan bisnis perusahaan dari *manufacture* menjadi *services*, sehingga memerlukan perubahan besar dalam kinerja karyawannya yang dituntun oleh strategis bisnis baik terhadap pekerjaan yang akan dihadapi maupun terhadap individu karyawan itu sendiri. PT INTI menyadari pentingnya 3 *succes factors* untuk bersaing, yaitu kompetensi, produknya, dan pendanaan. Seiring dengan perubahan bisnisnya PT INTI juga telah melakukan restrukturisasi organisasi dengan adanya 5 *Strategic Business Units* yaitu Jaringan Telekomunikasi Tetap (JTT), Jaringan Telekomunikasi Selular (JTS), Jaringan Dukungan Infocom (JDI) Rekayasa (Rek), Manajemen Asset (MA).

Namun persoalan yang muncul saat ini adalah terjadinya benturan kepentingan, antara peningkatan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia dengan upaya-upaya yang sedang dirintis perusahaan-perusahaan untuk mencoba keluar dari krisis multidimensi yang tidak kunjung bisa diatasi secara tuntas. Saat ini dunia pekerjaan telah benar-

benar berubah. Pada masa sekarang ini karyawan dengan mudah pindah pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Prinsip bekerja keras masih dipegang sebagian orang, tetapi seringkali mereka menjadi cepat lelah dan kehilangan efektivitasnya. Hal ini mengakibatkan terjadinya kemerosotan dalam kinerja perusahaan.

Selain itu juga perusahaan belum bisa menciptakan suatu lingkungan yang internal yang menantang, yaitu dengan lingkungan yang positif. Tantangan yang positif membantu perusahaan untuk menghadapi tantangan yang kompetitif dengan menciptakan efisiensi, kinerja, dan pengetahuan para karyawannya. Tantangan yang positif menciptakan produk, strategi dan layanan yang lebih baik. Untuk menciptakan suatu lingkungan yang menantang perusahaan perlu:

1. Temukan karyawan yang berbakat.
2. Menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan.
3. Menghargai kinerja.
4. Menciptakan suatu lingkungan yang tidak menimbulkan rasa takut.
5. Menghilangkan batasan antarwarna kulit, ras, usia, dan gender.

Namun pada kenyataannya PT. INTI saat ini belum menyadari/ menemukan bakat atau talenta dan kekuatan yang dimiliki masing-masing karyawannya. Kurang mengetahui karyawan yang tidak berbakat sering menjadi hambatan dalam pertumbuhan perusahaan. Sebaiknya perusahaan perlu mengembangkan karyawan berbakat. Sehingga karyawan dapat mengubah perilaku, seorang yang taat dan mematuhi

segala yang diperintahkan dapat mengubah menjadi karyawan yang dinamis, memiliki ide besar, dan dapat memanfaatkan kebebasan untuk bereksperimen dan bertindak, dukungan untuk memperjuangkan ide baru, dukungan dalam memperjuangkan ide saat pihak oposisi sangat menentangnya.

Dengan melihat kondisi tersebut maka perusahaan khususnya PT. INTI harus mengantisipasi persoalan tersebut dengan dukungan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif, yang tentunya dengan memperkerjakan dan mempertahankan karyawan terbaik, cerdas, dan sangat beragam dalam rangka melakukan inovasi. Tujuannya adalah untuk menciptakan dan menemukan tenaga kerja yang berbakat. Suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang akan mampu bekerja sama untuk menghasilkan produk yang lebih baik dengan lebih cepat atau melaksanakan proses yang lebih baik ditempat kerja. Perusahaan perlu menyediakan bagi bakat tersebut, sumber daya yang sesuai untuk inovasi.

Dalam konteks bisnis, bakat dapat didefinisikan sebagai kapabilitas yang dipakai untuk menciptakan nilai yang dihargai dan diakui oleh pemilik kepentingan (*stakeholder*) utama yaitu pemilik, manajer, dan pelanggan. Karyawan berbakat harus mengetahui cara agar pekerjaan mereka sesuai dengan rantai nilai yang ada dan tidak hanya melakukan pekerjaan rutin dengan baik namun juga hebat dalam melakukan pekerjaan mereka, khususnya untuk komponen yang sangat penting. Komponen yang sangat penting biasanya memerlukan sejumlah sikap proaktif, kreatif, inisiatif, dan

keaktivitas. Apabila karyawan berbakat tidak selalu bekerja secara maksimal dan dikendalikan secara cerdas oleh manajemen, maka sebagian besar kemampuan mereka sia-sia saja. Sesungguhnya, bakat akan terbuang percuma apabila tidak diakui, tidak dikembangkan, tidak diekspresikan, tidak disempurnakan, dan tidak ditingkatkan

PT.INTI saat ini memiliki sumberdaya manusia yang terdiri dari 739 pegawai. Terdiri dari beberapa jabatan tetapi perbedaan jabatan tersebut mengurangi peran dan fungsi masing-masing, sehingga dalam pembinaan dan pengembangannya memiliki perbedaan sasaran dan prioritas baik kualitas dan kuantitasnya.

Komposisi pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia menurut jenjang Pendidikan.

Tabel 1.1

No	Pendidikan	Jumlah
1	S2	29
2	S1	129
3	D3	82
4	SMA	381
5	SMP	113
6	SD	5
	Jumlah	739

Sumber : Data SDM PT. INTI

Dari komposisi tersebut, maka pegawai dengan latarbelakang SLTA masih dominan menangani pekerjaan rutin dilingkungan PT.INTI, hal ini belum menunjukkan hal yang menggembirakan. Rendahnya kemampuan pegawai pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari proses pekerjaan memerlukan waktu yang cukup lama seperti membuat laporan keuangan, tingkat partisipasi dan kerjasama masih kurang sehingga lebih banyak menunggu

arahan, penempatan posisi pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan potensi pegawai, daya inovasi dan kreativitas terhadap bidang pekerjaannya masih terbatas pada kegiatan rutin sehingga kurang siap dalam menyesuaikan dengan perubahan teknologi dalam pekerjaan seperti komputerisasi.

Keadaan tersebut dapat mempengaruhi pada kompetensi para pegawai (keterampilan, pengetahuan dan bakat) kurang berkembang yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian di atas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kekuatan/bakat dengan model *The Gallup Organization* untuk pegawai fungsi Akuntansi pada PT. INTI?
2. Bagaimana gambaran kinerja untuk pegawai fungsi Akuntansi pada PT. INTI?
3. Bagaimana matriks hubungan bakat dengan kinerja untuk para pegawai fungsi Akuntansi pada PT. INTI?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran kekuatan/bakat dengan model *The Gallup Organization* untuk pegawai fungsi Akuntansi pada PT. INTI

2. Untuk mengetahui gambaran kinerja untuk pegawai fungsi Akuntansi pada PT. INTI.
4. Untuk mengetahui matriks hubungan bakat dengan kinerja untuk para pegawai Fungsi Akuntansi pada PT. INTI.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat lebih mengembangkan wawasan dan menambah ilmu pengetahuan.
2. Bagi unit organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengambilan keputusan manajerial yang berhubungan dengan sumber daya manusia
3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk kajian lebih lanjut.

1.5 Kerangka Pemikiran

Setiap orang memiliki potensi (bakat) dan keterbatasan. Jika bakat itu diasah dengan *learning and practicing*, maka akan menghasilkan kekuatan. Jika kekuatan itu digunakan secara benar dan peranan yang tepat, maka akan menghasilkan kinerja. Namun jika kekuatan itu tidak/belum dimainkan pada peranan yang tepat, maka tetap akan menjadi kelemahan. Salah satu strategi untuk mencapai prestasi puncak dan meraih sasaran-sasaran dalam hidup dengan lebih pasti adalah

dengan selalu fokus pada upaya mengembangkan kekuatan tetapi bukan kelemahannya. (*build on your strengths, not your weaknesses*) and *You must invest most of your time every week doing what you do best, and let others do what they do best.* Artinya kita harus lebih banyak meluangkan waktu kita untuk melakukan hal-hal yang kita kuasai, dan membiarkan orang lain melakukan hal-hal yang mereka kuasai. Dengan kata lain focus pada kekuatan atau kelebihan kita. Menurut Jack Canfield (2004)

Konsultan bisnis terkenal Sullivan mengatakan, "*If you spend too much time working on your weaknesses, all you end up with is a lot of strong weaknesses.*" Artinya jika seseorang lebih banyak berupaya untuk mengatasi kelemahannya, akhirnya seseorang akan memiliki banyak kelemahan yang semakin menonjol.

Semakin seseorang berlatih atau berusaha mengatasi kelemahan, semakin akan menjadi orang rata-rata, tetapi jika seseorang tekun berlatih untuk memaksimalkan kekuatan atau bakat nya, maka peluangnya jauh lebih besar akan sukses di bidang yang ia kuasai tersebut. Setiap manusia semua diberkati Tuhan dengan talenta atau bakat yang berbeda-beda dan unik. Setiap orang memiliki kelebihan dan kekuatan yang jika dapat mereka latih dan dikembangkan untuk semakin didayagunakan sehingga akhirnya dapat menjadi terbaik dengan talenta yang sudah Tuhan berikan kepada kita. Hal terpenting dalam seluruh kehidupan manusia adalah menemukan kekuatan atau talenta yang sudah Tuhan berikan kepada kita. Pencarian atau penemuan talenta seseorang mungkin memerlukan waktu bertahun-tahun, bahkan kadang-kadang

banyak dari mereka tidak pernah menyadari apa sesungguhnya talenta kita. Bahkan seseorang sering membandingkan kelemahan atau kekurangan nya dengan kelebihan atau kekuatan orang lain.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa kekuatan atau kelebihan merupakan gabungan dari tiga unsur penting yakni Bakat, Pengetahuan, dan Keterampilan (*talents – knowledge – skills*).

1. Bakat adalah pola pikir, perasaan, atau perilaku alami yang kita miliki.
2. Pengetahuan adalah fakta-fakta dan pelajaran yang kita pelajari dalam hidup ini.
3. Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus-menerus.

Dalam penelitian *Gallup Organization* tentang bakat yang paling mendatangkan kesuksesan, mereka mendapatkan bahwa bakat-bakat itu dapat dibagi menjadi beberapa bidang yang mereka sebut dengan tema (*theme*). Tema-tema itu mendefinisikan seperti apa orang tersebut. Tema-tema tersebut berfungsi sebagai bahasa untuk menjabarkan bakat-bakat manusia, sehingga merupakan alat yang sangat berguna untuk mengembangkan kekuatan.

Selanjutnya *Gallup Organization* mengidentifikasi tema kedalam 34 tema bakat yang berkaitan dengan peran seseorang, dimana setiap orang kurang lebih memiliki lima tema bakat dominannya. Kalau saja seseorang bisa menemukan bakat dominannya dan membangun kekuatan dengan cara mempelajari *knowledge* dan *skill* yang berkaitan dengan bakat

dominannya, kemudian berusaha menempati peran yang sesuai dengan bakat dominannya, maka dapat dipastikan bahwa yang bersangkutan akan memperoleh kinerja yang maksimum dari dirinya.

Ke-34 tema bakat menjelaskan perbedaan dalam hal bagaimana orang saling berhubungan, memberi dampak kepada orang lain, berjuang meraih tujuan, dan berpikir. Semuanya dibagi menjadi empat pengelompokan utama yaitu : *Relating Themes* (Tema Berhubungan), *Impacting Themes* (Tema Memberi Pengaruh), *Striving Themes* (Tema Berjuang), dan *Thinking Themes* (Tema Berpikir).

Pada hakikatnya setiap manusia telah dilahirkan dengan sangat unik dengan sekumpulan bakatnya masing-masing. Sukses jangka panjang hanya bias diperoleh apabila seseorang memiliki bakat dasar untuk usaha yang ia geluti. Buckingham dan Clifton, 2005:221, menyatakan bahwa .”two core assumptions about people: first, each person’s talent are enduring and unique. Second, each person’s greatest room for growth in the areas of person’s greatest strength”.

Bakat merupakan anugerah yang dibawa secara alamiah sejak lahir, sedangkan pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh melalui proses pembelajaran. “ *Your Talent is innate, where as skills and knowledge can be acquired through learning and practice. These Three_talent, knowledge, and skills,_combine to create your strength*” (Buckingham dan Clifton, 2005:25)

Talent merupakan potensi dasar individu, belum tampil sebagai perilaku, sedangkan *strength* merupakan bentuk akumulasi dari *talent*, *skill*

dan *knowledge* yang dimiliki oleh setiap individu. Dengan demikian kata *strength* memiliki cakupan yang lebih besar dari sekedar *talent*. *strength* yang didapatkan dari konsep ini membantu organisasi dalam menempatkan individu pada posisi yang sesuai dengan *strengthnya*. Konsep ini lebih berfokus pada manusianya dan pengembangannya kemudian disesuaikan dengan *strength* yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri secara umumnya.

Kata kunci untuk membangun kekuatan adalah dengan mengidentifikasi bakat-bakat dominan yang dimiliki dan selanjutnya disempurnakannya dengan pengetahuan dan keterampilan.” ...*the key to building a bona fide strength is to identify your dominant talent and then refine them with knowledge and skills*”. (Buckingham dan Clifton, 2005:221)

Setiap orang memiliki bakat bawaan alam yang menjadikan kita masing-masing bisa mengaktualkan diri. Hanya pada saat pola berpikir, merasa, dan berperilaku yang berulang-ulang ini diterapkan pada peran yang tepatlah maka akan menghasilkan kinerja yang unggul. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa bakat adalah sumber daya yang langka, jarang dan mahal yang tidak sering dijumpai. Perusahaan-perusahaan besar mengetahui bahwa bakat adalah sumber daya yang melimpah dan menunggu untuk dimanfaatkan. Berikut ini adalah cara bagaimana perusahaan melakukannya:

- Temukan apa yang menjadikan karyawan berprestasi memiliki keterlibatan emosional dengan pekerjaan mereka. Ini merupakan salah satu jalan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
 - Perhatikan mereka dengan sungguh-sungguh agar dapat diketahui bagaimana cara mereka membangun hubungan.
 - Terus mengikuti pengaruh yang mereka berikan kepada karyawan lain, dan karyawan berprestasi mendorong rekan-rekannya yang lain untuk bekerja lebih baik.
 - Tanyakan kepada mereka bagaimana mereka mengolah informasi dan membentuk opini mereka tentang pekerjaan dan tempat kerja.
- (Menurut Coffman dan Molina 2007:5)

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI) yang berkedudukan di Bandung. Penelitian dilakukan selama 3 bulan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini meliputi Bab I sampai dengan Bab V, dengan rincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, pokok permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian sehubungan dengan pokok permasalahan, identifikasi masalah serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan teori-teori yang menjadi dasar penelitian yang berkaitan dengan bakat dengan model *The Gallup Organization*

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi uraian singkat mengenai tahapan-tahapan penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian mulai dari objek penelitian, metode penelitian yang digunakan, metode pengumpulan dan pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan hasil pengolahan Data penelitian latar belakang masalah, pokok permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian sehubungan dengan pokok permasalahan, identifikasi masalah serta sistematika pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran bagi perusahaan selanjutnya.