

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN  
PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT KABILA BONE  
KABUPATEN BONE BOLANGO**

**Oleh**

**PENDRA HULUPI  
E2117146**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**

## **HALAMAN PENGESAHAN**

# **PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN · PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO**

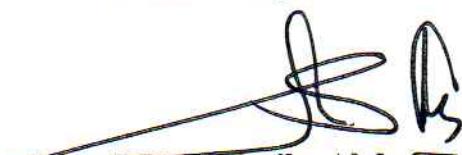
**Oleh**

**PENDRA HULOPI  
E2118146**

## **SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, .....2022

**Pembimbing I**



**DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si**  
NIP : 196707231992032006

**Pembimbing II**



**Benny Rumambie, SE., MM**  
NIDN: 0909027501

## HALAMAN PERSETUJUAN

# PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO

OLEH  
PENDRA HULUPI  
E2117146

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. DR. Zuchri Abdusamad, M.Si  
(Ketua Penguji)
2. Agus Susanto Naue, SE., M.Si  
(Anggota Penguji)
3. Wiwin L. Husin, SE., MM  
(Anggota Penguji)
4. DR. Hj. Juriko Abdusamad, M.Si  
(Pembimbing Utama)
5. Benny Rumambie, SE., MM  
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



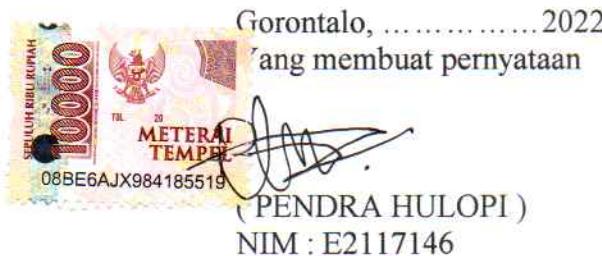
Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN. 09281169 01



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ( Skripsi ) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( Sarjana ) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .



## **ABSTRACT**

### **PENDRA HULUPI. E2117146. THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE KABILA BONE SUBDISTRICT OFFICE IN BONE BOLANGO DISTRICT**

*This study aims to determine to what extent the effect of talent management ( $X_1$ ) and knowledge management ( $X_2$ ) on the apparatus performance at the Kabila Bone Subdistrict Office in Bone Bolango Regency. The method in this study employs a quantitative approach with a descriptive presentation. Determination of the population and the sampling technique in this study use the Census method. The data collection technique consists of observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method applies path analysis. The results of the first test show that the variables of talent management ( $X_1$ ) and knowledge management ( $X_2$ ) simultaneously have a significant effect on the apparatus performance at the Kabila Bone Subdistrict Office in Bone Bolango Regency, namely 0.583 or 58.3%. The results of the second hypothesis indicate that talent management ( $X_1$ ) partially has a significant effect on the apparatus performance at the Kabila Bone Subdistrict Office in Bone Bolango District, which is 0.425 or 42.5%. The results of the third test explain that knowledge management ( $X_2$ ) partially has a significant effect on the apparatus performance at the Kabila Bone Subdistrict Office in Bone Bolango Regency, namely 0.204 or 20.4%.*

*Keywords:* talent management, knowledge management, apparatus performance



## ABSTRAK

### PENDRA HUOPI. E2117146. PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui besarnya pengaruh manajemen talenta (X1) dan Manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variable manajemen talenta (X1) dan Manajemen pengetahuan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango yaitu sebesar 0,583 atau 58,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa manajemen talenta (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0,425 atau 42,5%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan. Terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0,204 atau 20,4%.

Kata kunci: manajemen talenta, manajemen pengetahuan, kinerja pegawai



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango**”, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjukan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir,SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Samsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen, Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku pembimbing I, Bapak Benny Rumambie, SE.,MM. Selaku sebagai pembimbing II,Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang

selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, .....2021

Penulis,

(Penulis)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta .....	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Talenta.....	11
2.1.3 Manfaat Manajemen Talenta.....	11
2.1.4 Kerangka Kerja Manajemen Talenta.....	12
2.1.5 Pengukuran <i>Talent Management</i> .....	13
2.1.6 Dimensi dan Indikator Manajemen Talenta .....	16

2.1.7 Pengertian Manajemen Pengetahuan.....	17
2.1.8 Jenis Pengetahuan dalam Manajemen Pengetahuan .....	20
2.1.9 Fungsi Manajemen Pengetahuan.....	23
2.1.10 Pengertian Kinerja Pegawai .....	24
2.1.11 Rencana Perbaikan Kinerja.....	26
2.1.12 Indikator Kinerja.....	27
2.1.13 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
2.1.14 Penelitian Terdahulu .....	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
2.3 Hipotesis .....	32
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Objek Penelitian.....	33
3.2 Metode Penelitian .....	33
3.2.1 Desain Penelitian .....	33
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	36
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	39
3.2.7 Metode Analisis Data.....	43
3.2.8 Pengujian Hipotesis .....	44
3.2.9 Jadwal Penelitian .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	46
4.1.1 Sejarah Kantor Camat Kabilia Bone .....	46
4.1.2 Tugas dan Fungsi Pegawai Kecamatan .....	46
4.1.3 Struktur Organisasi .....	48
4.2 Hasil Penelitian .....	49
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	49
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian .....	51
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	56
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	59
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran .....	70

**DAFTAR PUSTAKA .....** 72

**LAMPIRAN .....** 75

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi menuntut setiap organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam mempertahankan keberlangsungan organisasinya. Pola adaptasi inilah yang kemudian dapat digerakkan hanya pada sumber daya yang dimiliki setiap organisasi. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun kenyataannya manusia juga sekaligus sebagai modal besar yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi penting dalam menuntun organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perusahaan dari ketidakpastian perubahan dari masa ke masa.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi di pertegas oleh Harmen (2018) bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang berhubungan dalam berbagai aktivitas organisasi yang berguna sebagai penentu arah kebijakan dalam mencapai arah sasaran yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan satu diantara yang ada dalam aset perusahaan yang bernilai dan memiliki keunikan tersendiri dibanding dengan faktor lainnya. Kebijakan dan prestasi sebuah organisasi dalam memperoleh tujuan yang diharapkan dapat diselesaikan berdasarkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. oleh karenanya, penting untuk mengelola sumber daya manusia

dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penyelenggara Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari kualitas karyawan. Kualitas karyawan yang baik akan mengarahkan perusahaan untuk berkembang.

Setiap organisasi selalu berharap pegawai memberikan kinerja terbaiknya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, karena keberhasilan organisasi tercermin dari kinerja dari setiap pegawai yang dimilikinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Arilaha, dkk, 2018:5) bahwa kinerja dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah diperoleh oleh pegawai dalam organisasi sebagai bentuk pelaksanaan tugas yang diberikan yang merupakan bagian dari tanggung jawabnya dalam organisasi. Sedangkan menurut Amstrong, (Monsow, dkk, 2018):3 bahwa perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila memiliki atau menghasilkan kinerja yang baik, efektif dalam penggunaan sumber daya manusia, menetapkan sasaran yang hendak dicapai oleh setiap individu maupun organisasi.

Kinerja ditentukan dari usaha dan keterampilan individu pegawai itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu kegiatan yang efektif. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan manajemen yang baik termasuk pengelolaannya agar maksimal. Disisi lain untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidaklah mudah, karena organisasi harus mengeluarkan biaya maupun waktu untuk membentuk pegawai yang berkinerja tinggi. Selain itu, kinerja pegawai juga diperoleh dari dalam diri pegawai itu sendiri yang didasarkan dari pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

Penyelesaian pekerjaan yang efektif tidak terlepas dari banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah manajemen talenta pegawai dan manajemen pengetahuan. Oleh karenanya, organisasi hendaklah melihat pegawainya dari sisi talenta yang dimiliki dan pengetahuan dari pegawai, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebagaimana di pertegas Mangkunegara (Arilaha, dkk, 2018:4) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah faktor kemampuan *reality* yang terdiri dari *skill* dan *knowledge*.

Menurut Pella dan Inayati(2020:82) manajemen pengetahuan dapat juga diartikan sebagai suatu proses komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekelompok orang yang berpotensi tinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, yang praktiknya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam organisasi, berkaitan dengan aktivitas menarik pegawai bortalenta, menyeleksinya, mengembangkannya, dan memeliharanya.

Talenta (bakat) merupakan pegawai yang mempunyai pemikiran yang strategis, memiliki kompetensi yang hebat dan memiliki kreativitas terhadap orang-orang, mempunyai naluri kewirausahaan, keahlian fungsional dan kemampuan untuk menciptakan hasil. Talenta merupakan pegawai yang mampu mendapatkan pemberian di atas rata-rata melalui hasil kinerja tinggi dan mempunyai potensi yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi saat ini dan masa depan, bakat ini tidak hanya terbatas pada tingkatan tertentu tetapi berlaku untuk semua fungsi dan kelompok dalam organisasi (Sule, 2016:47).

Selain dari faktor talenta yang mempengaruhi kinerja pegawai, juga terdapat faktor pengetahuan yang sangat penting agar pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Tung, (2018: 2) banyak organisasi sukses karena mereka selalu mencari cara yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Pengetahuan pegawai hendaknya dikelola oleh organisasi, dengan mencari, menerapkan dan menyimpan pengetahuan untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan anggotanya untuk memperoleh pengetahuan khusus tentang tujuan organisasi. Tung (2018:3) mendefinisikan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah proses mengelola perubahan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, membuat, mendistribusikan, menerapkan, dan menyebarluaskan pengetahuan sebagai kekayaan intelektual dari tujuan organisasi.

Kantor Kecamatan Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango merupakan salah satu perangkat daerah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintah. Pemberian layanan publik dan pembangunan dibutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki kualifikasi dan kemampuan tertentu. Upaya untuk menempatkan aparatur pemerintah secara tepat, dengan memperhatikan kecocokan antara tuntutan pekerjaan dan kualifikasi atau kemampuan merupakan suatu keharusan. Tingkat kemampuan dan profesionalisme aparatur pemerintahan yang ada perlu selalu dinilai kembali. Untuk menjalankan tugas pokok tersebut tidaklah mudah,

karena selama ini Kantor Kecamatan Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango dihadapkan pada permasalahan kinerja pegawai.

Permasalahan kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari data yang diperoleh oleh penulis pada Kantor Kecamatan Kabilia Bone yang mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 tentang standar penilaian kinerja pegawai , sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango Tahun 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Penilaian Kinerja PNS</b>				
	Orientasi pelayanan	Komitmen	Inisiatif kerja	Kerjasama	Kepemimpinan
Januari	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
Februari	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
Maret	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik
April	Cukup	Baik	Baik	Cukup	Baik
Mei	Cukup	Baik	Baik	Cukup	Cukup
Juni	Cukup	Baik	Baik	Baik	Cukup
Juli	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik
Agustus	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik
September	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik
Oktober	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik
Nopember	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
Desember	Cukup	Baik	Baik	Baik	Baik

*Sumber: Kantor Camat Kabilia Bone, Kabupaten Bone Bolango, 2020*

**Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Pegawai**

Penilaian	Nilai
Sangat Baik	Nilai dengan angka $100 \leq x \leq 120$ dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat organisasi atau negara
Baik	Nilai yang diperoleh $90 \leq x \leq 120$
Cukup	Nilai yang diperoleh $70 \leq x < 90$
Kurang	Nilai yang diperoleh $50 \leq x < 70$
Sangat Kurang	Nilai yang diperoleh dibawah $<50$

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai selama tahun 2020 di Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango. Penilaian tersebut terlihat bahwa masih terdapat indikator penilaian kinerja yang berada pada kategori cukup, seperti orientasi pelayanan, kerjasama, dan kepemimpinan. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai belum sesuai yang diinginkan.

Hasil penilaian kinerja tersebut kemudian dikonfirmasi oleh penulis melalui wawancara dengan Sekretaris Kecamatan Kabilia Bone atas nama Bapak Zulkarnain Antuke, mengatakan bahwa sejak adanya surat edaran gubernur provinsi Gorontalo nomor 800/BKD/02/III/681/2020 tentang pemberlakukan kerja dari rumah di masa Covid-19 pada Maret tahun 2020 memang banyak indikator kinerja pegawai mengalami penurunan, khususnya pada pelayanan kepada masyarakat, hal ini dikarenakan para pegawai baru mau menyesuaikan

diri dengan adanya kebijakan ini, kemudian tidak adanya system yang dipersiapkan sebelumnya bagaimana tata cara pemberian pelayanan dari rumah kepada masyarakat.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango**"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh manajemen talenta (X1) dan Manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango
2. Seberapa besar pengaruh manajemen talenta (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango
3. Seberapa besar pengaruh manajemen pengetahuan (X2) secara parsial terhadap kinrja pegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh mnajemen talenta dan manajemen pengetahuan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta (X1) dan Manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan kinerja

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango

#### 1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khusunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

#### 1.4.4 Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan kinerja

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta

Talenta (bakat) merupakan pegawai yang mempunyai pemikiran yang strategis, memiliki kompetensi yang hebat dan memiliki kreativitas terhadap orang-orang, mempunyai naluri kewirausahaan, keahlian fungsional dan kemampuan untuk menciptakan hasil. Talenta merupakan pegawai yang mampu mendapatkan pemberian di atas rata-rata melalui hasil kinerja tinggi dan mempunyai potensi yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi saat ini dan masa depan, bakat ini tidak hanya terbatas pada tingkatan tertentu tetapi berlaku untuk semua fungsi dan kelompok dalam organisasi (Sule, 2016).

Menurut pengertian Pella dan Inayati (2020:82) manajemen pengetahuan dapat juga diartikan sebagai suatu proses komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekelompok orang yang berpotensi tinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, yang praktiknya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam organisasi, berkaitan dengan aktivitas menarik pegawai bertalenta, menyeleksinya, mengembangkannya, dan memeliharanya. Sedangkan, menurut Kusumowardani (2016) mengemukakan *Talent Management* merupakan aktivitas teratur yang berkontribusi terhadap pengembangan bakat-bakat secara potensial.

Menurut Pella dan Inayati (Irawati dkk, 2017) *Talent Management* dapat diartikan suatu proses untuk memastikan kemampuan organisasi mengisi posisi

kunci pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi (*unique skill and high strategic value*). Selanjutnya, Pella dan Inayati menambahkan mengenai manajemen talenta bahwa talent adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara organisasi karena kelebihannya. Talent dapat juga diartikan pegawai yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan organisasi (*company future leader*).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* adalah suatu proses komprehensif untuk mengembangkan sekelompok orang yang berbakat dalam organisasi maupun organisasi. Talent Management pada umumnya memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan organisasi.

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Talenta**

Tujuan Talent Management untuk memperkerjakan pegawai yang secara konsisten memberikan kinerja unggul. Organisasi yang melaksanakan talent manajemen akan mendapatkan beberapa manfaat, yaitu: (a) organisasi dapat menemukan pegawai yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang baik, dan (b) pegawai yang bertalenta tersebut dapat dikembangkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar (Angliawati dan Maulyan 2020)

### **2.1.3 Manfaat Manajemen Talenta**

Salah satu manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta adalah tersedianya terus-menerus pegawai yang mencapai potensi terbaik mereka. Manfaat lain organisasi dengan program manajemen talenta yang bagus adalah mampu mengembangkan reputasi public untuk menjadi tempat bekerja yang

bagus, sekaligus memupuk loyalitas para pegawai yang telah bekerja didalam organisasi. Pegawai bertalenta juga akan lebih tertarik bekerja untuk sebuah organisasi yang menghargai pegawai dan memberikan mereka kesempatan untuk terus mendaki kesuksesan (Pella dan Inayati, 2020:87-88)

#### **2.1.4 Kerangka Kerja Manajemen Talenta**

Menurut (Pella, D. A dan Inayati A. 2020:84-85), selama satu dasawarsa berbagai penelitian dan pengalaman organisasi melaksanakan manajemen talenta menunjukkan adanya kerangka kerja manajemen talenta yang umumnya meliputi beberapa komponen yaitu:

1. Proses Perekutan dan Seleksi: terkait dengan bagaimana organisasi mengidentifikasi keterampilan teknis, perilaku kompetensi, karakter, dan unsur talenta lain yang diperlukan untuk posisi-posisi penting dalam organisasi lalu bergerak untuk mencari manusia-manusia yang memiliki talenta tersebut.
2. Proses Orientasi: terkait dengan bagaimana organisasi merancang orientasi formal dan program on-boarding informal untuk mendukung pegawai segera produktif pada tahun pertama bekerja.
3. Proses Manajemen Kinerja: terkait dengan bagaimana organisasi mengelola kinerja secara konsisten diseluruh level organisasi untuk memaksimalkan kontribusi dan produktivitas pegawai dalam jangka pendek, menengah, dan panjang,
4. Proses Pengakuan dan Retensi: terkait dengan bagaimana organisasi mengenali dan memanfaatkan insentif dan imbalan untuk menghargai talenta, menjaga motivasi sesuai perbedaan preferensi individual pegawai.

5. Proses Pendidikan dan Pelatihan: terkait dengan bagaimana organisasi mengembangkan pegawai dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka untuk memenuhi prioritas bisnis saat ini dan masa depan.
6. Proses Pengembangan Kaderisasi (*Succeision Planning*): terkait dengan bagaimana organisasi mengembangkan rencana strategis untuk meminimalkan gangguan yang dihasilkan dari kosongnya posisi penting, kritis, dan memiliki dampak tinggi bagi naik-turunnya kinerja organisasi.

### **2.1.5 Pengukuran *Talent Management***

Beberapa bentuk manajemen talenta seperti cara yang dikembangkan oleh Boston Consulting Group, Accenture Model, General Electric bentuk ini umumnya memiliki persepsi yang sama tentang proses manajemen talenta, yaitu proses identifikasi, pengembangan, dan mempertahankan talenta yang dimiliki organisasi (Angliawati dan Maulyan (2020). Pengukuran *Talent Management* dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Identifikasi Talenta**

Dalam menjalankan strategi manajemen talenta, salah satu unsur pentingnya adalah mendapatkan pegawai yang bernalenta. Talenta dapat diperoleh dari sumber internal maupun eksternal organisasi. Strategi manajemen yang terstruktur akan mempertimbangkan dua sumber ini. Namun demikian dalam praktiknya, organisasi akan terlebih dulu mempertimbangkan sumber internal, dengan pertimbangan pegawai yang sudah ada setidaknya telah memiliki pengetahuan tentang organisasi.

## **2. Pengembangan Talenta**

Berbagai model manajemen talenta, dapat dilihat satu kesamaan yaitu komponen kunci dalam model talenta adalah pengembangannya. Tetapi tentunya pilar pengembangan talenta tidak dapat berdiri sendiri tanpa didukung sistem penilaian kinerja atau suksesi yang baik. Pengembangan talenta yang bagus tidak akan berhasil secara maksimal jika proses identifikasinya tidak didukung oleh sistem penilaian kinerja yang objektif. Pengembangan talenta yang bagus tidak akan bermakna jika tidak didukung sistem suksesi yang bagus.

## **3. Mempertahankan Talenta**

Menurut Davis, (Angliawati dan Maulyan, 2020) upaya untuk mempertahankan talenta berkaitan dengan kompensasi dan pengembangan karier. dalam mempertahankan talenta, tidak hanya aspek materi saja yang menjadi pertimbangan, tetapi juga lingkungan, seperti kenyamanan bekerja, fasilitas, serta interaksi antar pegawai. Beberapa faktor penting dalam mempertahankan talenta, antara lain:

1. Kesempatan untuk pengembangan diri, yaitu organisasi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bertalenta untuk mengembangkan kompetensi dengan mempelajari keterampilan baru, pengetahuan baru dan menunjukkan potensi mereka secara penuh.
2. Kesempatan untuk mengembangkan karier. Organisasi menginginkan pegawainya untuk menginvestasikan kariernya untuk organisasi. Sebagai imbalannya, organisasi juga harus bersedia berinvestasi untuk

mengembangkan karier pegawainya. Hal ini berarti kedua pihak memperoleh manfaat. Terkait dengan hal ini, organisasi harus membangun pola karir pegawai dan sistem suksesi sebagai dasar perencanaan karier talenta.

3. Peluang untuk promosi. Agar menjadi strategi mempertahankan (retention) pegawai, proses promosi harus terbuka dan transparan. Kandidat yang akan dipromosikan harus diseleksi berdasarkan kinerja dan kompetensi.
4. Sistem penggajian Organisasi harus memiliki sistem penggajian yang memotivasi talenta dan yang jelas dan terbuka. Dari sisi individu pegawai, faktor usia juga menjadi faktor penentu kecenderungan program retensi yang diharapkan. Misalnya pada usia 25 – 30 tahun program retensi berupa mengikuti pelatihan-pelatihan, penugasan sesuai peluang karier, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan formal akan sangat di-harapkan. Usia 30 - 45 tahun bertambah program retensi yang diharapkan yaitu berkaitan dengan peningkatan karier (promosi). Setelah memasuki usia 45 tahun, program retensi yang diharapkan lebih berorientasi kenyamanan, seperti medical benefit, worklife balance, dan lain sebagainya.

*Talent management* diharapkan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif, kinerja organisasi serta mampu memaksimalkan produktifitas organisasi. Pengukuran *Talent Management* menurut Barkhuzen (Rahmawati, 2019:420) yaitu:

1. *Talent acquisition*, yaitu aktivitas menemukan, menarik, memperoleh, menilai, dan merekrut calon-calon pekerja untuk dipenuhi jabatan/posisi/peran yang dibutuhkan sekarang maupun masa depan.
2. *Talent development*, yaitu mengembangkan para talent yang mampu berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.
3. *Talent retention*, yaitu strategi organisasi untuk mempertahankan para talent dan untuk menjaga agar setiap pegawai yang bertalenta memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi.

### **2.1.6 Dimensi dan indikator Manajemen Talenta**

Menurut Pella dan Inayati (2020:89-90) karakteristik organisasi yang berhasil mengelola talenta adalah sebagai berikut:

1. Memiliki *Development Mindset*.

Organisasi yang tercapai dalam melaksanakan program manajemen talenta untuk mengembangkan pola pikir pengembangan (*development mindset*), yaitu suatu pola pikir yang memfokuskan pengembangan pribadi-pribadi pegawai yang ada dalam organisasi.
2. Mengimplementasikan *High Performance Culture*.

Organisasi yang tercapai dalam melaksanakan program manajemen talenta memiliki dan mengimplementasikan budaya kinerja yang tinggi (*high performance culture*), Ini merupakan suatu keadaan ketika organisasi senantiasa berusaha mendapatkan indikator kinerja setiap posisi, menjadikannya sebagai dasar untuk menilai kesuksesan seseorang serta sebagai alat ukur dalam memberikan kompensasi kepada setiap orang.

3. Memiliki *Executive Sponsorship*.

Organisasi yang tercapai dalam mengelola program manajemen talenta selalu memiliki *top executive* (eksekutif puncak), *board of director* (dewan direksi), atau pemimpin senior yang terdiri atas direksi atau *general manager* (manajemen umum) secara sengaja mencurahkan waktunya untuk memberi bimbingan kepada pegawai yang dipersepsikan sebagai pemimpin masa depan.

4. Menerapkan *Good HR Information System*.

Organisasi yang bagus dalam mengelola program manajemen talenta ditandai dengan kemunculan infrastruktur, investasi, dan sistem informasi SDM yang benar. Secara terus menerus organisasi-organisasi memelihara dan memperbarui data pegawai. HRD dan pemimpin unit kerja sama untuk memelihara dan memperbarui data untuk mencatat posisi seorang pegawai, pernah ke posisi dan penugasan mana saja, dan kemana pegawai harus dipindahkan secara berurutan untuk mengembangkan kompetensi pegawai setiap saat.

### **2.1.7 Pengertian Manajemen Pengetahuan**

Manajemen pengetahuan adalah cabang pengetahuan yang berasal dari akhir abad ke-21. Perkembangan tersebut bermula dari perkembangan organisasi dan teknologi informasi dalam organisasi serta pemanfaatan ilmu pengetahuan yang diawali manfaatnya sebagai aset penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penguasaan pengetahuan individu sebagai bagian dari manajemen organisasi merupakan aset manajemen tata kelola (Tung, 2018: 1)

Menurut Philip Voss (Nawawi, 2012:2) “Sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para stafnya untuk perbaikan perusahaan“. Menurut Batgerson (Nawawi, 2012:2) “Suatu pendekatan yang sistematik untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan”. Menurut De Long dan Seemann (Nawawi, 2012:2) “Pengembangan alat, proses, sistem, struktur, dan kultur yang secara implisit meningkatkan kreasi, penyebaran dan pemanfaatan pengetahuan yang penting bagi pengambilan keputusan”.

Banyak organisasi sukses karena mereka selalu mencari cara yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai hasil. Proyek ini dikelola oleh organisasi, dengan mencari, menerapkan dan menyimpan pengetahuan untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan anggotanya untuk memperoleh pengetahuan khusus tentang tujuan organisasi (Tung, 2018:2).

Proses pembelajaran menghasilkan siklus perubahan, dari perolehan pengetahuan yang digunakan dalam praktik bisnis organisasi. Pengetahuan yang digunakan akan mampu menghasilkan pengetahuan baru melalui kegiatan penciptaan pengetahuan. Pemahaman ini senantiasa diperbarui dan diperoleh agar dapat digunakan secara luas untuk pengembangan organisasi (Arafah, 2017:6)

Tung (2018:3) mendefinisikan Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*) adalah proses mengelola perubahan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, membuat, mendistribusikan, menerapkan,

dan menyebarluaskan pengetahuan sebagai kekayaan intelektual dari tujuan organisasi. Sedangkan menurut Suryadi (Arilaha, 2018:7) pengetahuan manajemen adalah sebuah langkah untuk menangkap, mengatur, dan menyimpan pengetahuan dan pengalaman setiap individu pegawai atau kelompok pegawai didalam sebuah instansi dan membuat pengetahuan tersedia untuk pegawai lainnya di dalam instansi.

Manajemen pengetahuan menjadi sebuah instrumen yang digunakan organisasi publik dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Penggunaan manajemen pengetahuan telah diakui sebagai alat penting dalam mencapai tujuan spesifik suatu organisasi termasuk suatu negara dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi dan keunggulan kompetitif. (Arifin, 2016:3). Manajemen pengetahuan (*Knowledge management*) merupakan fungsi untuk memperoleh keuntungan jangka panjang melalui proses pembentukan, identifikasi, dan pengelolaan pengetahuan (Falah, 2017:3)

Maimunah et al. (Arilaha, 2018:7) berpandangan bahwa manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah suatu proses merencanakan, mengumpulkan dan mengatur, memimpin dan mengelola informasi dan informasi organisasi yang dikombinasikan dengan ide dan analisis dari berbagai pengetahuan tingkat lanjut. Manajemen pengetahuan dapat dilihat sebagai cara yang komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi melalui fokus pada pengetahuan.

Menurut Davenport dan Prusak (Wijayanti, 2017:4), pengetahuan adalah kreasi, nilai, pengetahuan kontekstual dan keahlian para ahli yang memberikan

kerangka kerja untuk meninjau dan mengintegrasikan pengalaman dan pengetahuan baru yang mengarah pada produksi dan pengambilan keputusan yang lebih baik dan hasil yang produktif dan berfokus pada inovasi organisasi. Sedangkan, menurut Zuhal (Monsow, 2018:5) manajemen pengetahuan merupakan upaya menghasilkan keunggulan bersiang melalui pengelolaan pengetahuan organisasi.

Manajemen pengetahuan sebagai cara sistematis untuk mengelola sumber daya pendidikan/ pengetahuan dengan berbagai informasi dari individu/ individu (organisasi) untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan memaksimalkan nilai dan kreativitas (Praharsi, 2016:9). Pengetahuan, yang dijelaskan oleh Keng-Boon Ooi dan Lim et al., (Wijayanti, 2017:12) merupakan aset yang tidak terlihat yang sangat susah untuk ditiru dan dijadikan instrumen kompetitif yang harus dimanfaatkan secara baik oleh organisasi.

Berdasarkan pengertian *Knowledge Management* yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* atau manajemen pengetahuan merupakan suatu usaha sadar yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi melalui proses merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi menjadi asset organisasi yang tidak berwujud.

### **2.1.8 Jenis Pengetahuan dalam Manajemen Pengetahuan**

Sementara sebagian besar telah membahas pentingnya manajemen pengetahuan, hanya sedikit yang memperhatikan sifat pembangunan dan manajemen pengetahuan. Sementara pengetahuan ini diterapkan, perbedaan

pengetahuan dapat ditarik ke dalam dua bidang, yaitu pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit (Wijayanti, 2017:5). Sedangkan dalam buku Khoe Yao Tung Tahun (2018:10) dengan judul Memahami *Knowledge Management* mengatakan secara umum, bila dilihat dari sifat pengungkapannya terdapat dua jenis pengetahuan, yaitu *tacit knowledge* dan *eksplisit knowledge*.

### **1. Pengetahuan Tacit (*Tacit Knowledge*)**

Menurut Tung (2018:50) pengetahuan yang tersembunyi (*tacit knowledge*), yaitu pengetahuan yang terdapat dalam diri seseorang, dimana susah untuk disampaikan, di jelaskan dan di mengerti. Lebih lanjut Tung, (2018:51) mengemukakan bahwa *tacit knowledge* terdiri dari (a) pengalaman, (b) pemikiran, (c) kompetensi, (d) komitmen, dan (e) pekerjaan yang dilakukan. *Tacit knowledge* menurut Polayi, M. (Sopandi, 2016:6) merupakan pengetahuan yang tersimpan didalam diri manusia yang berbentuk intuisi, *judgement*, *skill*, *values* dan *belief* yang sangat sampaiakn maupun dibagi kepada orang lain.

Pengetahuan *tacit* dimaksudkan adalah pengetahuan yang menyatu dalam diri seseorang yang tidak terlihat diperoleh dari pengalamannya. Pengetahuan *tacit* adalah pengetahuan tentang cara yang berada dalam diri manusia. Hal yang berkaitan dengan pengetahuan *tacit* adalah pengetahuan mengenali, menghasilkan, membagi dan mengatur sesuatu (Arilaha, 2018:4).

Menurut Polanyi (Arilaha, 2018:5) pengetahuan *tacit* bersifat (1) tidak dapat dibagi (2) banyak diketahui dari pada disampaikan, (3) seringkali terdiri dari kebiasaan-kebiasaan dan budaya yang tidak dapat ditentukan sendiri (4)

tidak dapat diidentifikasi, tetapi dapat ditransfer atau digali dari pengalaman (5) deskripsi tahu apa (fakta) dan tahu apa (sains) (6) pembelajaran dan keterampilan (7) dibangun dalam kelompok dengan hubungan organisasi, nilai inti, asumsi dan keyakinan , sulit untuk mengidentifikasi, menyimpan, menghitung, dan memetakan.

Semakin pegawai memiliki pengetahuan personal yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kosasih (Arilaha, 2018:5-6) menemukan bukti empiris bahwa pengetahuan personal berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

## **2. *Ekspilist Knowledge***

Menurut Tung, (2018:50) *Explicit knowledge* adalah pengetahuan yang terkodefikasi, yang mudah didapatkan, disebar, disimpan, dipaparkan dalam bentuk formal, dan mudah didistribusikan (dalam bentuk buku, audio, video, dll) yang berisi sedikit pengetahuan. Lebih lanjut Tung mengatakan *Explicit knowledge* terdiri dari data, informasi, dokumen, catatan, file.

*Explicit knowledge* menurut Polayi, M. (Sopandi, 2016:10) merupakan pengetahuan memahami atau mampu menginterpretasikan teks dan fitur sederhana lainnya untuk kemudahan transfer dan distribusi menggunakan berbagai media seperti, kaset/CD video dan audio, spesifik produk manual. Sedangkan menurut Tung (2018:50) pengetahuan eksplisit (*eksplisit knowledge*), yaitu pengetahuan yang tersistem, yang mudah diperoleh, dibagikan, diarsipkan, dipresentasikan dalam bentuk formal, dan mudah ditransfer kedalam bentuk buku, audio, video, dan sebagainya.

Menurut Graff dan Jones (Arilaha, 2018:6) pengetahuan *eksplisit* adalah pengetahuan *tacit* yang telah didokumentasikan, telah diartikulasikan dalam bahasa yang formal sehingga lebih mudah dipindahkan diantara orang-orang. Sedangkan menurut Nonaka dan Takeuchi (Arilaha, 2018:7), pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang siap diakses, telah didokumentasikan dalam sumber pengetahuan formal yang telah diorganisir dengan baik. Penggunaan ilmu pengetahuan yang jelas mudah digunakan, karena ilmu tersebut diberikan secara tertulis atau dalam catatan tertulis, sehingga pegawai dapat belajar secara mandiri. Bola lampu yang dimaksud adalah spesifikasi fungsional dan teknis.

### **2.1.9 Fungsi Manajemen Pengetahuan**

Menurut Frappaolo dan Toms (Arilaha, 2018:7) fungsi *knowledge management* (manajemen pengetahuan) dalam suatu organisasi ada lima, yaitu sebagai berikut :

1. *Intermediation* yaitu memediasi transfer pengetahuan antara penyedia dan orang berpengetahuan. Pekerjaan ini harus diimbangi (diimbangi) dengan kebutuhan yang paling berpengetahuan dan pencari pengetahuan. Dengan demikian, mediasi adalah hal yang tepat untuk dilakukan untuk mentransfer ilmu.
2. *Externalization* yaitu mentransfer pengetahuan dari pikiran pemilik ke penyimpanan eksternal, dengan cara yang paling efisien. Dekorasi eksterior merupakan sarana penyebarluasan ilmu pengetahuan.

3. *Internalization* adalah mengekstrak informasi dari penyimpanan eksternal dan menganalisis informasi agar dapat diakses oleh pencari. Pengetahuan harus disajikan kepada pengguna dengan cara yang lebih kondusif untuk kejelasannya. Dengan demikian, pekerjaan ini termasuk menafsirkan atau memutakhirkan penyajian ilmu.
4. *Cognition* adalah fungsi sistem dalam menentukan ketersediaan pengetahuan. Memahami bahwa penggunaan pengetahuan telah berubah melalui tiga praktik sebelumnya.
5. *Measurement* yaitu praktik manajemen pengetahuan untuk mengukur, merencanakan, dan mengukur pengetahuan perusahaan dan praktik solusi manajemen pengetahuan

### **2.1.10 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Irawati (Rahmawati, 2019) kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian pegawai untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kinerja pegawai juga merupakan cerminan yang menunjukkan seberapa baik pegawai tersebut dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Pengertian lain yang dikemukakan oleh Mondy dalam Wijayanti dan Sudiman (2017), criteria (standar) kinerja yang paling umum adalah ciri-ciri pegawai tertentu seperti sikap, penampilan, dan pikiran adalah dasar untuk beberapa evaluasi.

1. Perilaku, ketika tugas seseorang sulit ditentukan, organisasi dapat menilai perilaku atau kompetensi seseorang tersebut dalam kaitannya dengan tugas tersebut.

2. Kompetensi, yang mencakup seperangkat pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar individu, atau berorientasi bisnis.
3. Pencapaian tujuan, bagian penilaian pegawai ini harus menjadi elemen paling positif dalam keseluruhan proses dan membantu pegawai untuk focus pada perilaku yang akan menimbulkan hasil yang positif bagi semua pihak.
4. Potensi perbaikan, organisasi harus fokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang dibutuhkan untuk mengembangkan pegawai dan dalam proses tersebut dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil keseluruhan seseorang selama kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugas, seperti standar kerja, target atau kriteria target yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disetujui bersama (Ardi, dkk. 2017). Menurut pengertian dari Prawirosentono, (Sinambela P. Lijan, 2019:5) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya menurut Rivai, (Sinambela P. Jilan, 2019:6) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang untuk memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai juga memiliki ciri-ciri tertentu seperti sikap, penampilan dan pikiran. Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan.

### **2.1.11 Rencana Perbaikan Kinerja**

Menurut Wibowo (Sitepu M. Tita, 2020) rencana perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut:

1. Praktis

Spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku teori atau mengikuti kursus psikologi industri sangat tidak praktis dan memerlukan waktu terlalu lama.

2. Orientasi Pada Waktu

Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistik dan dipertimbangkan bersama. Tidak ada pekerjaan yang dilakukan tanpa batasan waktu. Batas akhir penyelesaian berguna agar proses pengajaran sebuah pekerjaan tidak memakan waktu yang lama sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lainnya untuk efisiensi waktu.

### 3. Spesifik

Harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan pegawai, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.

### 4. Melibatkan komitmen

Baik manajer maupun pegawai harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan.

#### **2.1.12 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja yang digunakan diambil dari dimensi aspek kinerja pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (Salbiyah, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah kegiatan yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keahlian dan kemampuan pegawai.
3. Kehandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang dibutuhkan dengan pengawasan paling rendah, dengan pelayanan; akurat, benar dan tepat.
4. Kehadiran merupakan kepercayaan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **2.1.13 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Arilaha (2018:7) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuanpotensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Tika dalam Satriani, (2020:10), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
- b. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

Menurut Sinamora dalam Irawati (2017) kinerja atau performance dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor Individual yang terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan keahlian

- b. Latar Belakang
- 2. Faktor Psikologis yang terdiri dari:
  - a. Persepsi
  - b. Sikap
  - c. Kepribadian
  - d. Pembelajaran
  - e. Motivasi
- 3. Faktor Organisasi yang terdiri dari:
  - a. Sumber Daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Penghargaan
  - d. Struktur
  - e. Job Design

#### **2.1.14 Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti/tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Tamala dan Fadili, 2021	Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai	Dependen Kinerja pegawai Independen Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan	Analisis jalur	manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara parsial dan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Mahati Karawang.
Kardo, 2020	Pengaruh	Dependen	Regresi	Hasil penelitian ini

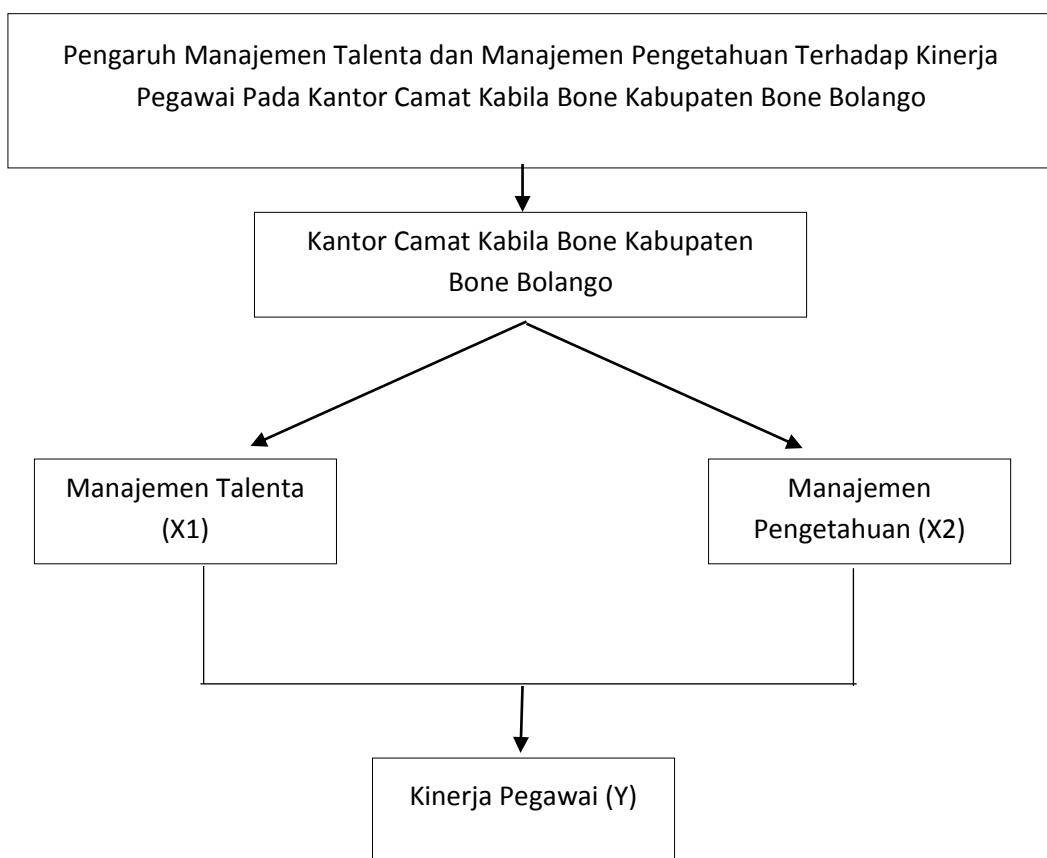
	manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja Pegawai di TransformerCe nter Kabupaten Batu	Kinerja pegawai Independen Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan	Linier Berganda	menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ada di Transformer Center Kota Batu.
Pendra Hulopi, 2021	Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango	Dependen Kinerja pegawai Independen Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan	Path Analysis	

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Talent Management, menunjukkan bahwa Talent Management memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, serta mempunyai hubungan positif antara variabel manajemen talenta pada keterlibatan pegawai, retensi, nilai tambah dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, kinerja pegawai secara positif dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuandiukur dari jenis pengetahuan yang ada yaitu *tacit knowledge* dan *eksplisit knowledge*. Hal tersebut berhubungan dengan

kinerja pegawai yang mana pegawai adalah penggerak utama sebuah perusahaan, sehingga ketika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi pun juga baik dan begitu sebaliknya, di dalam kinerja pun terdapat pengetahuan sebagai kemampuan yang dipenuhi. Maka dari itu, perusahaan perlu mengetahui sejauh mana manajemen pengetahuan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena untuk lebih mengetahui arah penelitian, maka disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### **2.3 Hipotesis**

1. Manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango
2. Manajemen talenta (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango
3. Manajemen pengetahuan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2016:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut Sugiyono (2016:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian

populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan(X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kinerja pegawai (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1Operasionalisasi Variabel manajemen Talenta dan Pengetahuan**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	
<b>Manajemen Talenta (X1)</b>	Memiliki <i>Development Mindset</i>	1. Pengembangan pegawai dalam organisasi	Ordinal	
	Mengimplementasikan <i>High Performance Culture</i>	2. Memiliki budaya kerja 3. Mengimplementasikan budaya kerja		
	Memiliki <i>Executive Sponsorship</i>	4. Memberi bimbingan kepada pegawai		
	Menerapkan <i>Good HR Information System</i>	5. Mencatat posisi pegawai		
<b>Manajemen Pengetahuan (X2)</b>	<i>tacit knowledge</i> (X1)	1. Pengalaman 2. Pemikiran 3. komitmen	Ordinal	
	<i>eksplicit knowledge</i> (X2)	1. Informasi 2. Dokumen 3. Catatan		
Sumber:				
X1: Pella dan Inayati (2020:89-90)				
X2: Khoe Yao Tung (2018:10)				

**Tabel 3.2Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	1. Jumlah kegiatan yang diselesaikan	Ordinal
	Kualitas	2. Memahami pekerjaan yang diberikan 3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	
	Kehandalan	4. Menyelesaikan pekerjaan dengan akurasi yang tinggi	
	Kehadiran	5. Menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan	
	Kemampuan	6. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi.	
Sumber: Variabel Y : Mathis dan Jackson (Salbiyah, 2017)			

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah – langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“. Sedangkan menurut Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango sebanyak 32 orang pegawai.

**Tabel 3.3 Populasi Penelitian**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Camat	1
SekretarisCamat	1
KasubagUmumdanKepgawaian	6
KasubagPerencanaanProg. EvaluasiPelaporan Dan Keuangan	3
SeksiPemerintahan	6
SeksiEkonomidan Pembangunan	3
SeksiSosialdanKesejahteraan Rakyat	3
SeksiKetentramandanKetertibanUmum	3
SeksiPelayananUmum	4
CS danSopir	2
<b>Total</b>	<b>32</b>

*Sumber:* Kantor Camat Kabilia Bone, 2021

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016:62).

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2010:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang pegawai pada Kantor Kecamatan Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango.

### **3.2.4 Jenis dan sumber data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Kantor Kecamatan Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam penelitian ini adalah pegawai kantor camat Kabila Bone.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

## 1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

$XY = \text{Skor pertanyaan dikali total pertanyaan}$

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3.5**  
**Koefisien Korelasi**

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduan (2008:280).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka

berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2013:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

$k$  = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

$s$ = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $>0,60$  dan jika nilai *cronbach alpha*  $<0,60$  dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.

3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

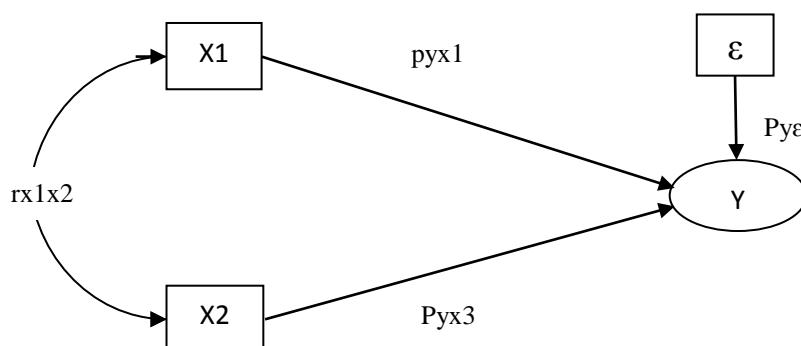
$$Skala (i) = \frac{Z riil (i - 1) - Zriil (i)}{\text{Prop Kum} (i) - \text{Prop Kum} (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variable independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



### GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Di mana :

$X_1$  : Manajemen talenta

$X_2$  : Manajemen pengetahuan

$Y$  : kinerja pegawai

$\epsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi  $Y$  tapitidak diteliti

$r$  : korelasi antar variabel  $X$

$PY$  : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarasub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan anlisis jalur (*path analysys*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$  tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

#### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysys*dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$ , dan  $Y$

3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*

4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
  5. Menghitung koefisien jalur  $P_{YX_i}$  ( $i = 1, 2, 3$  dan  $4$ )
  6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$
  7. Hitung pengaruh varibel lain ( $P_{Y\varepsilon}$ )
  8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
  9. Menguji Koefisien Jalur dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.

### **3.2.9 Jadwal Penelitian**

### **Tabel 3.6 Jadwal Penelitian**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango**

Kecamatan Kabilia Bone merupakan bagian wilayah dari daerah Kabupaten Bone Bolango yang di pimpin oleh Camat. Kecamatan juga dipandang sebagai Perangkat Daerah sebagai unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang berdasarkan ketentuan Pasal 209 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pememerintahan Daerah.

Keberadaan Kantor Camat Kabilia Bone dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa di Kabupaten Bone Bolango. Camat dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah kabupaten/kota. “Pertanggungjawaban Camat kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah adalah pertanggungjawaban administrative.

##### **4.1.2 Tugas dan Fungsi Pegawai Kecamatan**

###### **a. Camat**

Tugas Pokoknya adalah Melaksanakan tugas dibidang penyelenggaraan, pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang dilimpahkan Walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran tugas.

**b. Sekertaris Camat**

Tugas Pokoknya adalah melaksanakan tugas penyelenggaraan administrasi pemerintahan kecamatan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pemerintahan di Kecamatan

**SUB-SUB BAGIAN :****a. Sub Bagian Keuangan :**

Tugas Pokoknya adalah melaksanakan tugas Penyusunan Program Dan Pengelolaan Keuangan Berdasarkan Petunjuk Pelaksanaan / Petunjuk Teknis Untuk Kelancaran Pelaksanaan Tugas Unit

**b. Sub Bagian Kepegawaian :**

Tugas pokoknya adalah melaksanakan tugas Penelolaan Administrasi Kepegawaian Sesuai Petunjuk Pelaksanaan / Petunjuk Teknis Untuk Tertibnya Administrasi Kepegawaian.

**c. Sub Bagian Umum Dan Kearsipan**

Tugas Pokoknya adalah melaksanakan tugas Pengelolaan Perlengkapan Dan Kersipan Berdasarkan Peoman Untuk Kelancaran Pelaksanaan Tugas Unit.

**SEKSI-SEKSI****a. Seksi Pemerintahan**

Tugas Pokoknya adalah melaksanakan tugas dibidang administrasi pemerintahan umum berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk

tertibnya penyelenggaraan pemerintahan.

**b. Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum :**

Tugas Pokoknya adaalah melaksanakan tugas dibidang ketentraman dan ketertiban umum berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk terciptanya keamanan wilayah.

**c. Seksi sosial dan Kesra**

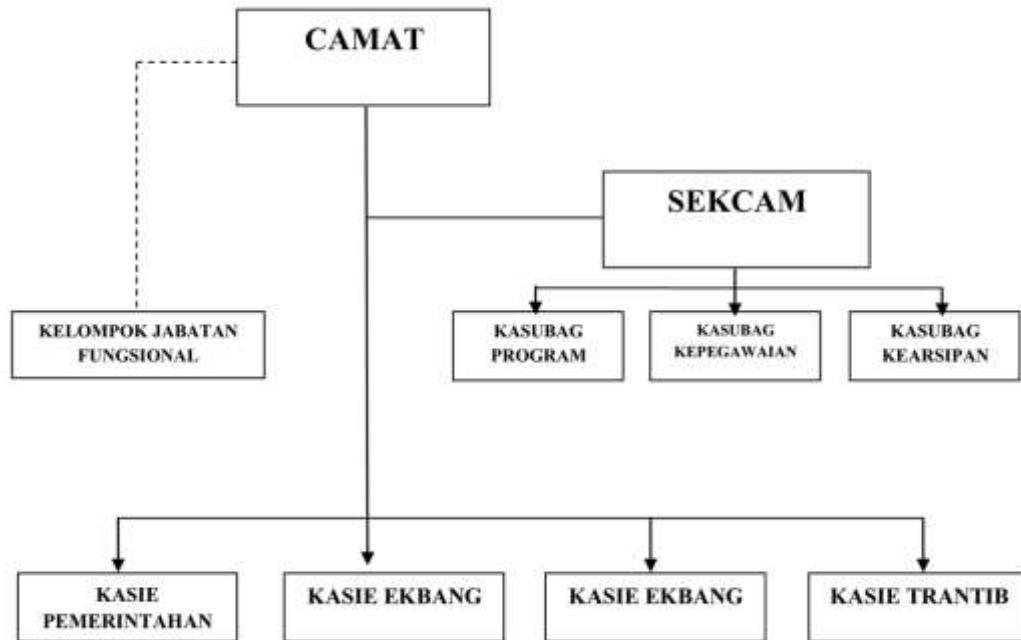
Tugas Pokoknya adalah melaksanakan tugas dibidang social dan kesra di wilayah Kecamatan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.

**d. Seksi Ekonomi Dan Pembangunan**

Tugas Pokoknya adalah melaksanakan tugas dibidang Perekonomian dan Pembangunan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat

**4.1.3 Struktur Organisasi**

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Kabilia Bone**

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	19	59.4
Perempuan	13	40.6
Jumlah	32	100

*Sumber: Data diolah, 2022*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 59,4%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 40,6%, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki

## **2) Usia Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	8	25.0
26 - 35 Tahun	15	46.9
36 - 45 Tahun	7	21.9
> 45 Tahun	2	6.3
Jumlah	32	100

*Sumber: Data diolah, 2022*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berumur 17-25 Tahun sebanyak 8 orang atau 25%, responden yang berumur 26-35 Tahun sebanyak 15 orang atau 46,9%, dan responden yang berumur 36-45tahun sebanyak 7 orang atau 21,9% dan responden yang berumur di atas 45 tahun sebanyak 2 orang atau 6,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 26-35 tahun.

## **3) Pendidikan Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMK	12	37.5
DIPLOMA	3	9.4
S1	17	53.1
Jumlah	32	100

*Sumber: Data diolah, 2022*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK sebanyak 12 orang atau 37,5%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 9,4%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 17 orang atau 53,1%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan sarjana.

#### **4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian**

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor CamatKabila BoneKabupaten Bone Bolango. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

**Jumlah skor tertinggi :  $5 \times 1 \times 32 = 160$**

**Jumlah skor rendah :  $1 \times 1 \times 32 = 32$**

**Rentang skala :  $\frac{160-32}{5} = 25,6$  di bulatkan menjadi 26**

**Tabel 4.4Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
32 - 58	Sangat rendah
59 - 85	Rendah
86 - 111	Sedang
112 - 138	Tinggi
139 - 165	Sangat Tinggi

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 32 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### 1) Manajemen Talenta

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel manajemen talenta (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Manajemen talenta(X1)**

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	6.3	2	4	6.3	0	0	0
3	15	45	46.9	17	51	53.1	18	54	47.8
4	12	48	37.5	10	40	31.3	11	44	38.9
5	3	15	9.4	3	15	9.4	3	15	13.3
$\Sigma$	32	112	100	32	110	100	32	113	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	3.1	2	4	6.3
3	18	54	56.3	18	54	56.3
4	10	40	31.3	9	36	28.1
5	3	15	9.4	3	15	9.4
$\Sigma$	32	111	100	32	109	100
Kategori	Sedang			Sedang		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel manajemen talenta yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 112, item pernyataan X1.2 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 110, item pernyataan X1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 113, item pernyataan X1.4 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 111, dan item pernyataan X1.5 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 109. Hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai

## 2) Manajemen pengetahuan

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel manajemen pengetahuan(X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Manajemen pengetahuan(X2)**

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	3.1	1	2	3.1	2	4	6.3
3	18	54	56.3	18	54	56.3	18	54	56.3
4	10	40	31.3	10	40	31.3	9	36	28.1
5	3	15	9.4	3	15	9.4	3	15	9.4
$\Sigma$	32	111	100	32	111	100	32	109	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	4	6.3	0	0	0.0	1	2	3.1
3	15	45	46.9	13	39	40.6	11	33	34.4
4	12	48	37.5	7	28	21.9	8	32	25.0
5	3	15	9.4	12	60	37.5	12	60	37.5
$\Sigma$	32	108	100	32	127	100	32	127	100
Kategori	Sedang			Tinggi			Tnggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel manajemen pengetahuan yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 111, item pernyataan X2.2 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 111, pernyataan X2.3 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 109, pernyataan X2.4 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 108, pernyataan X2.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 127, dan pernyataan X2.6 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 127. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa

manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai belum sepenuhnya dapat mendukung kinerja pegawai

### 3) Kinerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kinerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kinerja (Y)**

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	3.1	1	2	3.1	2	4	6.3
3	18	54	56.3	18	54	56.3	18	54	56.3
4	10	40	31.3	11	44	34.4	10	40	31.3
5	3	15	9.4	2	10	6.3	2	10	6.3
$\Sigma$	32	111	100	32	110	100	32	108	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	4	6.3	2	4	6.3	1	2	3.1
3	15	45	46.9	17	51	53.1	17	51	53.1
4	12	48	37.5	11	44	34.4	11	44	34.4
5	3	15	9.4	2	10	6.3	3	15	9.4
$\Sigma$	32	108	100	32	109	100	32	112	100
Kategori	Sedang			Sedang			Tnggi		

*Sumber: Data diolah, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 32 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerjaya itu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sedang dengan

skor sebesar 111, pernyataan Y1.2 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 110, pernyataan Y1.3 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 108, pernyataan Y1.4 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 108, pernyataan Y1.5 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 109, dan pernyataan Y1.6 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 112. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, belum maksimalnya kinerja pegawai di Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango.

#### **4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 32 responden.

##### **1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manajemen Talenta**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable manajemen talenta (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Manajemen talenta(X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,808	0,349	Valid	0,891	> 0,6 = reliable
X1-2	0,862	0,349	Valid		
X1-3	0,802	0,349	Valid		
X1-4	0,804	0,349	Valid		
X1-5	0,898	0,349	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel manajemen talenta (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,349) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,891 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel manajemen talenta adalah valid dan reliable.

## 2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manajemen pengetahuan

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable manajemen pengetahuan (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Manajemen pengetahuan (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	$r_{\text{Hitung}}$	$r_{\text{table}}$	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,886	0,349	Valid	0,887	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2-2	0,833	0,349	Valid		
X2-3	0,853	0,349	Valid		
X2-4	0,887	0,349	Valid		
X2-5	0,124	0,349	Tidak Valid		
X2-6	0,120	0,349	Tidak Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa terdapat 4 item pernyataan untuk variabel manajemen pengetahuan (X2) yang valid dan 2 item yang tidak valid. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk 4 item  $> r_{\text{table}}$  (0,349) dapat dilihat pada (*lampiran distribusi table r*). sedangkan 2 item lebih kecil dari  $r_{\text{table}}$  (0,349). Sehingga item yang tidak valid dikeluarkan kemudian dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas. Nilai Reliabilitas terlihat dari nilai koefisien alphanya sebesar  $0,887 > 0,6$ , dengan demikian berarti item pernyataan untuk variabel manajemen pengetahuan adalah reliable.

### 3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kinerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,875	0,349	Valid	0,896	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,768	0,349	Valid		
Y1-3	0,823	0,349	Valid		
Y1-4	0,816	0,349	Valid		
Y1-5	0,822	0,349	Valid		
Y1-6	0,762	0,349	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,349) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,896 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja adalah valid dan reliable.

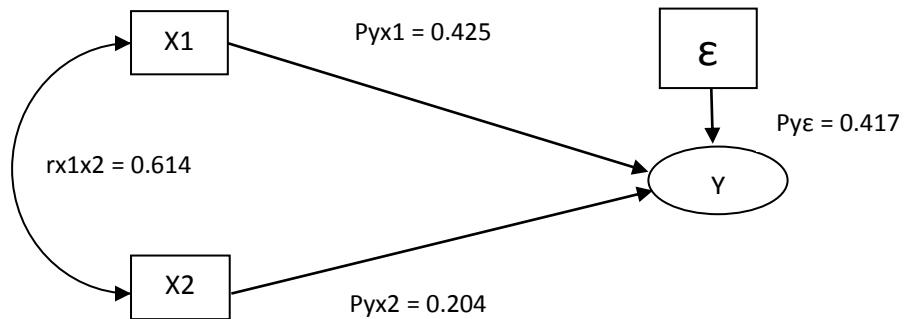
#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerjapegawai pada Kantor Camat Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data

kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.425X_1 + 0.204X_2 + 0.417\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara manajemen talenta (X1) dengan manajemen pengetahuan (X2) sebesar 0,614 dengan tingkat hubungan kuat atau tinggi (*Tabel 3.5 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh manajemen talenta(X1) terhadap kinerja sebesar 0,425 atau 42,5%, dan manajemen pengetahuan(X2) terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,204 atau 20,4%.

Pengaruh simultan manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan(X2) terhadap kinerjasebesar 0,583 atau 58,3%,sedangkan sisanya sebesar 0,417atau 41,7% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> yx1x2x3x4)
		Langsung	Total	
X1→ Y	0.425	0.425	42,5%	
X2→ Y	0.204	0.204	20,4%	
ε→Y	0.417	0.417	41,7%	
X1 dan X2→ Y				0.583 ( 58,3%)

Sumber : Hasil olahan data 2022

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Manajemen talenta (X1),dan manajemen pengetahuan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango.

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukan hasil sebesar 20.299 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,330 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20.299 > 3,330$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango. Jadi hipotesis diterima.

**2) Manajemen talenta (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango.**

Hasil olahan data diperoleh manajemen talenta (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,425 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen talenta (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

**3) Manajemen pengetahuan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango.**

Hasil olahan data diperoleh manajemen pengetahuan (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,204 dengan nilai sig sebesar 0,002, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,002 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kpegawai (Y) pada Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango, dapat diterima.

#### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango.**

Besarnya pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten

Bone Bolango, dimana bila manajemen talenta danmanajemen pengetahuan dari setiap pegawai dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerjapegawai akan meningkat menjadi 0.583 atau 58,3%. Sedangkan yang menjadi variabel yang mempengaruhi kinerjapegawai tetapi tidak diteliti sebesar 0.417 atau 41,7%.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan memiliki kontribusi kecil terhadap kinerjaPegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango. Hal ini dikarenakan belum maksimalnya organisasi kantor Camat dalam mengelola manajemen talenta dan manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu, juga di pertegas dari hasil jawaban responden dimana manajemen talenta dan manajemen pengetahuan lebih banyak` berada pada kategori sedang, yang artinya bahwa belum optimalnya penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pegawai, sehingga belum maksimlanya peningkatan kinerja dari pegawai.

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Pella dan Inayati (Irawati dkk, 2017) *Talent Manajement* dapat diartikan suatu proses untuk memastikan kemampuan organisasi mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi (*unique skill and high strategic value*). Selanjutnya, Pella dan Inayati menambahkan mengenai manajemen talenta bahwa talent adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara organisasi karena kelebihannya. Talent dapat juga diartikan pegawai yang diidentifikasi

memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan organisasi (*company future leader*).

Begitupun halnya dengan manajemen pengetahuan sebagaimana yang dikemukakan oleh Philip Voss (Nawawi, 2012:2) “Sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para stafnya untuk perbaikan perusahaan“. Menurut Batgerson (Nawawi, 2012:2) “Suatu pendekatan yang sistematik untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan”. Menurut De Long dan Seemann (Nawawi, 2012:2) “Pengembangan alat, proses, sistem, struktur, dan kultur yang secara implisit meningkatkan kreasi, penyebaran dan pemanfaatan pengetahuan yang penting bagi pengambilan keputusan”.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tamala dan Fadili, 2021 yang mengemukakan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

**2) Manajemen talenta (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango.**

Besarnya pengaruh manajemen talenta secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango, dimana bila manajemen talenta dinaikkan maka kinerja pegawai akan meningkat . Ini berarti bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, manajemen talenta memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan manajemen pengetahuan.

Hasil penelitian tersebut yang menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango, hal ini di menandakan bahwa Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango lebih menerapkan manajemen talenta dibanding manajemen pengetahuan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, juga terlihat dari pengembangan pegawai yang dilakukan didalam Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango dengan melibatkan pegawai untuk ikut pelatihan dalam meningkatkan keterampilannya. Kemudian, pegawai mengimplementasikan budaya kerja yang ada di Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango dalam bekerja, dan pimpinan dalam hal ini camat selalu memberikan bimbingan kepada para pegawai agar lebih memahami pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Pella dan Inayati (2020:82) bahwa manajemen pengetahuan sebagai suatu proses komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekelompok orang yang berpotensi tinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, yang praktiknya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam organisasi, berkaitan dengan aktivitas menarik pegawai bertalenta, menyeleksinya, mengembangkannya, dan memeliharanya. Sedangkan, menurut Kusumowardani (2016) mengemukakan *Talent Management* merupakan aktivitas teratur yang berkontribusi terhadap pengembangan bakat-bakat secara potensial.

Menurut Sule, (2016) talenta (bakat) merupakan pegawai yang mempunyai pemikiran yang strategis, memiliki kompetensi yang hebat dan memiliki kreativitas terhadap orang-orang, mempunyai naluri kewirausahaan, keahlian fungsional dan kemampuan untuk menciptakan hasil. Talenta merupakan pegawai yang mampu mendapatkan pemberian di atas rata-rata melalui hasil kinerja tinggi dan mempunyai potensi yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi saat ini dan masa depan, bakat ini tidak hanya terbatas pada tingkatan tertentu tetapi berlaku untuk semua fungsi dan kelompok dalam organisasi

Menurut Davis, (Angliawati dan Maulyan, 2020) upaya untuk mempertahankan talenta berkaitan dengan kompensasi dan pengembangan karier. dalam mempertahankan talenta, tidak hanya aspek materi saja yang menjadi pertimbangan, tetapi juga lingkungan, seperti kenyamanan bekerja, fasilitas, serta interaksi antar pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tamala dan Fadili (2021) mengemukakan bahwamanajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai didalam organsiasi

**3) Manajemen pengetahuan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango.**

Besarnya pengaruhmanajemen pengetahuan (X2) secara parsial terhadap kinerjaPegawai Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango, dimana bila manajemen pengetahuandinaikkan maka kinerjapegawai akan

meningka. Ini berarti bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang rendah dibanding dengan manajemen talenta.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya lebih rendah, akan tetapi pengaruh tersebut menunjukkan adanya penerapan manajemen pengetahuan di Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango kepada pegawai yang bekerja. Pegawai yang bekerja yang cukup lama menunjukkan pengalaman yang baik sehingga memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai sering memberikan masukan kepada pimpinan di saat rapat di kantor. Pegawai juga memiliki komitmen dalam bekerja yang tentunya mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, jika melihat tingkat pendidikan pegawai lebih banyak yang memiliki gelar sarjana. Akan tetapi pengaruh yang rendah juga disebabkan karena masih terdapatnya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SLTA yang membuat penerapan manajemen pengetahuan di Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango menjadi terhambat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tung, (2018: 2) bahwa banyak organisasi sukses karena mereka selalu mencari cara yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai hasil. Proyek ini dikelola oleh organisasi, dengan mencari, menerapkan dan menyimpan pengetahuan untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan anggotanya untuk memperoleh pengetahuan khusus tentang tujuan organisasi. Sedangkan menurut Arafah, (2017: 6) bahwa manajemen

pengetahuan merupakan proses pembelajaran menghasilkan siklus perubahan, dari perolehan pengetahuan yang digunakan dalam praktik organisasi. Pengetahuan yang digunakan akan mampu menghasilkan pengetahuan baru melalui kegiatan penciptaan pengetahuan. Pemahaman ini senantiasa diperbarui dan diperoleh agar dapat digunakan secara luas untuk pengembangan organisasi

Manajemen pengetahuan menjadi sebuah instrumen yang digunakan organisasi publik dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Penggunaan manajemen pengetahuan telah diakui sebagai alat penting dalam mencapai tujuan spesifik suatu organisasi termasuk suatu negara dalam rangka menopang pertumbuhan ekonomi dan keunggulan kompetitif. (Arifin, 2016:3). Manajemen pengetahuan (*knowledgemanagement*) merupakan fungsi untuk memperoleh keuntungan jangka panjang melalui proses pembentukan, indentifikasi, dan pengelolaan pengetahuan (Falah, 2017:3)

Maimunah et al. (Arilaha, 2018:7) berpandangan bahwa manajemen pengetahuan (*knowledgemanagement*) adalah suatu proses merencanakan, mengumpulkan dan mengatur, memimpin dan mengelola informasi dan informasi organisasi yang dikombinasikan dengan ide dan analisis dari berbagai pengetahuan tingkat lanjut. Manajemen pengetahuan dapat dilihat sebagai cara yang komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi melalui fokus pada pengetahuan.

Menurut Davenport dan Prusak (Wijayanti, 2017:4), pengetahuan adalah kreasi, nilai, pengetahuan kontekstual dan keahlian para ahli yang

memberikan kerangka kerja untuk meninjau dan mengintegrasikan pengalaman dan pengetahuan baru yang mengarah pada produksi dan pengambilan keputusan yang lebih baik dan hasil yang produktif dan berfokus pada inovasi organisasi. Sedangkan, menurut Zuhal (Monsow, 2018:5) manajemen pengetahuan merupakan upaya menghasilkan kunggulan bersiang melalui pengelolaan pengetahuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kardo (2020) mengemukakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerjapegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango
2. Manajemen talenta (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango
3. Manajemen pengetahuan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango dalam meningkatkan kinerja pegawai agar memperhatikan manajemen pengetahuan, karena dari hasil analisis menunjukkan pengaruh yang rendah dengan cara, menghargai masukan dan saran dari pegawai untuk kemajuan organisasi, dan meningkatkan lagi komitmen kerja dari pegawai.

2. Disarankan kepada Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango agar mempertahankan manajemen talenta di dalam organisasi karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, dengan cara lebih membimbing pegawai dalam meningkatkan skil, dan mengetahui posisi kerja yang tepat dari pegawai
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja pegawai dengan meneliti variabel lain seperti kemampuan pegawai dan budaya organisasi(Hasibuan, 2014:78

## DAFTAR PUSTAKA

- Angliawati, R. Y., & Maulyan, F. F. (2011). Peran Talent Management Dalam Pengembangan SDM yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 2 No. 2, 28-40.
- Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulistyo, C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regionl V Surabaya). *Jurnal Adminisrasi Bisnis*, 163-172.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Performance Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 1-13.
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Manajemen Strategi*, 6(1), 1-20
- Falah, A.S.N &Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia PerseroTbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*. (4), 192-198.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowladge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (survey pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 114-119.
- Irawati, A., Sudarsono, B., & Lestari, L. (2017). Pengaruh Manajemen Bakat Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV) Di Surabaya. *Jurnal Trunojoyo*, 210-224.
- Kardo. (2020). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja Pegawai di Transformer. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*. 6(1). 1-7.
- Kusumowardani, A, &Sudharmono. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1-15. Retrieved from E-Journal Universitas Diponegoro.
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-10

- Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pela, A.D & Inayati, A. (2020). Talent Management :Mengembangkan Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima, *PT Gramedia Pustaka Utama*, Jakarta
- Praharsi, Y. (2016). Manajemen Pengetahuan Dan Implementasinya Dalam Organisasi Dan Perorangan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(1), 77-90
- Rahmawati , H. A. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 419-429.
- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Salbiyah, S., & Mahardika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependudukan Universitas Muhammadiyahh Surabaya Tahun 2016. *Jurnal Economic, Business, Management and Accounting*, 83-105.
- Satriani, Sodik, & Mas, N. (2020). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 73-83.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sitepu, T. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. *Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Sumatera Utara*
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sule, Ernie Trisnawati dan Ratri Wahyuningtyas. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Tamala, & Fadili. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Forum Ekonomi*. 23(1). 39-45
- Tung, Khoe Yao. 2018. Memahami Knowledge Management. CetakanPertama. PT. Indeks. Jakarta Barat.

Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *Jurnal Manajemen*, 69-85.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3622/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

KANTOR CAMAT KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 09111108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan Proposial / Skripsi, kepada :

Nama Mahasiswa : Pendra Hulopi  
NIM : E2117146  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO  
Judul Penelitian : PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO**  
**KANTOR CAMAT KABILA BONE**

*Jalan Trans Sulawesi Pantai Selatan Desa Huangobotu No. .... Telp.....*

**SURAT REKOMENDASI**  
**No. 100/KKB-BB/ |23/ VI / 2022**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DAHLAN S. TOMELO, S.Pd

NIP : 19790323 200604 1 016

Jabatan : Camat Kabilia Bone

Alamat Kantor : Desa Huangobotu, Kecamatan Kabilia Bone

Memberikan Rekomendasi Kepada :

Nama : PENDRA HULUPI

Nim : NIDN E2117146

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : **PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KABILA BONE KABUPATEN BONE BOLANGO**

Lokasi Penelitian : Kantor Camat Kabilia Bone

Nama Lembaga : UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

**Bahwa yang bersangkutan telah melakukan Penelitian Pada kantor camat Kabilia Bone.**

Demikian surat Rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dalam melakukan penelitian.





**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
No. 082/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 0928116901  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Pendra Hulopi  
NIM : E2117146  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kabilia Bone Kabupaten Bone Bolango

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar 26%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan,

DR. MUSAFIR, SE., M.SI  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 06 Juni 2022  
Tim Verifikasi,

MUH. SABIR M, SE., M.SI  
NIDN. 0913088503

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**FIX\_TURNITIN\_SKRIPSI PENDRA.doc**

AUTHOR

**PENDRA HULUPI**

WORD COUNT

**10138 Words**

CHARACTER COUNT

**68857 Characters**

PAGE COUNT

**78 Pages**

FILE SIZE

**1.7MB**

SUBMISSION DATE

**Jun 5, 2022 8:01 AM GMT+8**

REPORT DATE

**Jun 5, 2022 8:05 AM GMT+8****● 26% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 23% Internet database
- Crossref database
- 6% Submitted Works database
- 3% Publications database
- Crossref Posted Content database

**● Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

## CURRICULUM VITAE

### Identitas Pribadi



Nama	: Pendra Hulopi
NIM	: E2117146
Tempat/Tgl Lahir	: Gorontalo/ 15 April 1997
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Angkatan	: 2017
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Kosentrasi	: Sumber Daya Manusia
Agama	: Islam
Alamat	: Dusun Olele Tengah, Desa Olele Kec. Kabilia Bone Kab. Bone Bolango

### Riwayat Pendidikan

#### Pendidikan Formal

Bersekolah di Sekolah Dasar Negeri Oluhuta Kabilia Bone Tahun 2004

Kemudian lanjut di Sekolah Menengah Pertama 2 Satap Kabilia Bone Pada Tahun 2010

Selanjutnya menyelesaikan belajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Kota Gorontalo pada Tahun 2013

Melanjutkan Pendidikan tinggi di Universitas Ihsan Gorontalo, Mengambil Jurusan Manajemen