

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 59 Tahun 2021 (2021) tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu “Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman yang selanjutnya disingkat Dinas PKP adalah perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Bidang Pertanahan”. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman atau yang disingkat dengan Dinas PKP ini merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi dibidang perumahan dan kawasan permukiman. Dinas PKP bergerak pada bidang pelayanan masyarakat terhadap perumahan dan kawasan permukiman.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang mutlak diperlukan baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Harmen, 2018). Tujuan dari organisasi dalam penelitian Octavia (2018) berdasarkan jenisnya ada dua. Pertama adalah organisasi profit yang bertujuan mencari keuntungan demi kepentingan pemiliknya. Kedua adalah organisasi non profit bertujuan untuk mewujudkan perubahan pada individu atau komunitas, menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang paling berharga,

dan bukan untuk mencari keuntungan melainkan untuk menyalurkan dana kepada masyarakat sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada suatu instansi pemerintah yang dimana Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman ini merupakan organisasi non profit. Berdasarkan tujuan dari organisasi non profit yang sudah dijelaskan di atas, tentu sebuah organisasi membutuhkan SDM yang mampu untuk mewujudkan visi dan misi dari instansi tersebut. SDM diharapkan memiliki kinerja yang bagus untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi bergantung pada kinerja individu yang sudah diberikan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Apabila kinerja pegawai pada suatu organisasi berlangsung dengan baik, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Begitupun sebaliknya. Apabila kinerja pegawai pada suatu organisasi kurang baik maka tujuan organisasi tidak dapat terlaksana dengan baik.

Siregar (2019) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa perhatian terhadap sumber daya manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Siregar 2019). Permasalahan utama yang terjadi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman ini adalah kinerja pegawai yang menurun sehingga menyebabkan kurang efektifnya hasil tujuan yang dicapai oleh instansi. Mahmudi dalam penelitian (Harmen 2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

SDM yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi.

Kinerja pegawai yang kurang baik disebabkan salah satu faktor individu yaitu kurangnya *talent management* dan *knowledge management* pada pegawai. *Talent management* yang kurang pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Salah satu kurangnya *talent management* dilihat pada beberapa indikator. Pertama rekrutmen dan seleksi pegawai yang belum dijalankan semestinya yang mana latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi penempatan kerja yang sekaligus menyebabkan tidak tercapainya indikator pemetaan talenta sehingga pegawai belum mampu mencapai kinerja yang baik.

**Tabel 1.1**

**Data Latar Belakang Pendidikan Pegawai Dengan Penempatan Kerja**

No	Latar Belakang Pendidikan	Penempatan kerja	Sesuai	Tidak sesuai
1.	Sarjana Teknik (ST)	Bidang cipta karya, perumahan, permukiman, PAB	✓	
2.	Sarjana Ekonomi (SE)	Sekretariat	✓	
3.	Sarjana Manajemen (SM)	Sekretariat	✓	
4.	Sarjana komputer (S.Kom)	Penyediaan Air Bersih (PAB)		✓
5.	Sarjana Sosial (S.Sos)	Sekretariat	✓	
6.	Sarjana Pertanian (SP)	Bidang Perumahan		✓
7.	Sarjana Hukum (SH)	Bidang Kawasan Permukiman		✓
8.	Sarjana Ilmu Komunikasi (SI.Kom)	Unit Penyediaan Air Bersih		✓
9.	Sarjana Ilmu Pemerintahan (S.IP)	Bidang Cipta Karya	✓	
10.	Sarjana Bachelor of Science (B.Sc)	Bidang Cipta Karya		✓

**Berlanjut ke halaman 4....**

...Lanjutan Tabel 1.1

No	Latar Belakang Pendidikan	Penempatan kerja	Sesuai	Tidak sesuai
10.	Sarjana Bachelor of Science (B.Sc)	Bidang Cipta Karya		✓
11.	Sarjana Sastra (SS)	Unit Penyediaan Air Bersih		✓
12.	Ahli Madya Akuntansi (A.Md)	Sekretariat	✓	
13.	Ahli Madya Teknik Kimia (A.Md)	Sekretariat		✓
14.	Sarjana Pendidikan (S.Pd)	Penyediaan Air Bersih (PAB), secretariat		✓
15.	Sarjana Kesehatan (S.Kes)	Sekretariat		✓

Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (2023)

Indikator lain yang tidak sesuai ialah pengembangan dan pelatihan yang mana pegawai tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan guna meningkatkan kinerja. Selain itu masih adanya permasalahan berupa tidak semua pegawai bisa ikut andil dalam mengerjakan urusan kantor dikarenakan kurangnya pembagian tugas atau mungkin tidak adanya pembagian tugas dan kurangnya kesempatan dalam mendapatkan ilmu dari beberapa pegawai yang sekiranya memiliki pengetahuan.

**Tabel 1.2**

**Data Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan Dari Tahun Ke Tahun**

Inisial pegawai	Jenis pelatihan	Tahun pelatihan
A	Pembuatan Surat Keputusan non Aparatur Sipil Negara, Pembuatan Laporan Keuangan, pembuatan Surat Perintah Tugas	2018
A	Pembuatan Surat Keputusan non Aparatur Sipil Negara, Pembuatan Laporan Keuangan, pembuatan Surat Perintah Tugas	2019
A	Pembuatan Surat Keputusan non Aparatur Sipil Negara, Pembuatan Laporan Keuangan, pembuatan Surat Perintah Tugas	2020
B	Pengurusan Aset, Laporan Keuangan	2017
B	Pengurusan Aset, Laporan Keuangan	2018
B	Pengurusan Aset, Laporan Keuangan	2020

**Berlanjut ke halaman 5....**

...Lanjutan Tabel 1.2

Inisial pegawai	Jenis pelatihan	Tahun pelatihan
B	Pengurusan Aset, Laporan Keuangan	2017
B	Pengurusan Aset, Laporan Keuangan	2018
B	Pengurusan Aset, Laporan Keuangan	2020
B	Pengurusan Aset, Laporan Keuangan	2021
B	Pengurusan Aset, Laporan Keuangan	2022
C	Pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai, Pembuatan Analisis Jabatan, pembuatan Serah Terima Jabatan, pembuatan Standar Operasional Prosedur	2018
C	Pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai, Pembuatan Analisis Jabatan, pembuatan Serah Terima Jabatan, pembuatan Standar Operasional Prosedur	2019
C	Pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai, Pembuatan Analisis Jabatan, pembuatan Serah Terima Jabatan, pembuatan Standar Operasional Prosedur	2020
C	Pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai, Pembuatan Analisis Jabatan, pembuatan Serah Terima Jabatan, pembuatan Standar Operasional Prosedur	2021
C	Pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai, Pembuatan Analisis Jabatan, pembuatan Serah Terima Jabatan, pembuatan Standar Operasional Prosedur	2022
C	Pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai, Pembuatan Analisis Jabatan, pembuatan Serah Terima Jabatan, pembuatan Standar Operasional Prosedur	2023
D	Mengikuti Dinas Dalam dan Dinas Luar setiap ada kegiatan di lapangan	2019
D	Mengikuti Dinas Dalam dan Dinas Luar setiap ada kegiatan di lapangan	2020
D	Mengikuti Dinas Dalam dan Dinas Luar setiap ada kegiatan di lapangan	2021
D	Mengikuti Dinas Dalam dan Dinas Luar setiap ada kegiatan di lapangan	2022
D	Mengikuti Dinas Dalam dan Dinas Luar setiap ada kegiatan di lapangan	2023
E	Pembuatan Realisasi Fisik dan Keuangan, penyusunan Rencana Strategi, penyusunan Rencana Kerja	2020
E	Pembuatan Realisasi Fisik dan Keuangan, penyusunan Rencana Strategi, penyusunan Rencana Kerja	2021
E	Pembuatan Realisasi Fisik dan Keuangan, penyusunan Rencana Strategi, penyusunan Rencana Kerja	2022

Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (2023)

Pemetaan talenta yang kurang baik juga merupakan pengaruh kurang baiknya rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan yang dilampirkan diatas. Hal ini menyebabkan adanya beberapa pegawai yang memiliki talenta akan tetapi tidak ditempatkan sesuai dengan bakat yang dimiliki. Kemudian masih ada beberapa pegawai yang tidak mengerjakan tugas mereka dengan baik dan tidak tepat waktu dengan alasan bahwa mereka belum mahir dalam menggunakan komputer.

Menurut Kusumowardani (2016) dalam penelitian Aminuddin Irfani (2020) manajemen talenta adalah kegiatan sistematis yang berkontribusi terhadap pengembangan bakat-bakat secara potensial. Manajemen talenta diharapkan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif, kinerja organisasi serta mampu memaksimalkan produktivitas organisasi. Organisasi yang mempunyai karyawan dengan talent yang sesuai kebutuhan organisasi/perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Menurut Pella dan Inayati dalam penelitian Harmen (2018) salah satu manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta adalah tersedianya terus menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja yang ada dalam intitusi atau perusahaan.

Talent management adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Dengan demikian merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki *talent* menjadi penting.

Dalam penelitian Ahmad Fadili (2021) selain manajemen talenta, manajemen pengetahuan pun memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian Irawan (2016) menyatakan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Selain talenta, pendidikan dan ilmu pengetahuan juga merupakan peran penting dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompetitif.

*Knowledge management* adalah perasaaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan, serta belajar dan bekerja bersama secara lebih efektif (Ayun and Ayuningtias 2022). *Knowledge management* sangat penting dalam pertumbuhan perusahaan terutama karyawan yang ada di divisi masing-masing, dimana dengan adanya karyawan yang memiliki *knowledge management* mampu dengan mudah bagi karyawan untuk berbagi informasi yang tepat dan jelas kepada para pengunjung maupun kepada sesama rekan kerja yang ada pada perusahaan atau organisasi.

Ersa (2021) menyebutkan bahwa kinerja pegawai akan mencapai hasil maksimal apabila didukung dengan pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki. Setiap pegawai di harapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai peran dalam meningkatkan organisasinya. Manajemen pengetahuan adalah suatu proses menciptakan, membagikan, menggunakan, dan mengelola suatu pengetahuan dan informasi dari sebuah organisasi.

Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman penerapan pada *knowledge management* ini belum terlaksana dengan semestinya. Hal ini dikarenakan penggunaan pengetahuan yang belum diterapkan dengan baik pada pegawai yang menyebabkan masih adanya pegawai yang belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena kurangnya pengetahuan.

Kurangnya *knowledge management* ini membuat kinerja pegawai menjadi menurun. Penggunaan pengetahuan yang belum diterapkan dengan baik berhubungan dengan latar belakang pendidikan dan posisi penempatan kerja yang tidak sesuai. Hal ini menyebabkan pegawai kurang mampu memahami apa saja pekerjaan yang harus dilakukannya sehingga berpengaruh sekaligus pada pemetaan talenta dan penggunaan pengetahuan.

Dalam mengatasi hal ini pegawai harus menjalani masa kerja yang lama pada posisi tersebut sehingga mendapatkan pengalaman yang lambat laun bisa memenuhi hasil kerja yang ditetapkan. Pengertian kinerja menurut Wijayanti dan Sundiman (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda.

Kinerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman ini salah satunya adalah pelayanan. Beberapa diantaranya adalah penyediaan terhadap air bersih untuk masyarakat, penyediaan rumah layak huni, sanitasi, dan penataan bangunan dan lingkungan. Maka dari itu setiap kepala bidang yang diberi tanggung jawab terhadap pekerjaannya diharapkan mampu melaksanakan

tugasnya dengan baik. Jika pelayanan dilakukan dengan baik maka bisa dikatakan kinerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman berjalan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan dari peneliti masih adanya beberapa kinerja yang belum berjalan dengan semestinya. Dari wawancara terdahulu kepada masyarakat masih terdapat keluhan terhadap kinerja dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Salah satunya adalah keluhan terhadap penyediaan air bersih yang terkadang masih sulit didapatkan masyarakat dan penanganan terhadap solusinya yang tergolong masih sangat lambat. Termasuk juga beberapa pelayanan lain yang memiliki keluhan yang sama terhadap kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman belum mencapai keberhasilan dari beberapa indikator kinerja itu sendiri. Belum terpenuhinya kebarhasilan dari beberapa indikator ini menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman ini belum berjalan dengan baik.

Berikut ini merupakan data pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris Dinas	1
3.	Kepala Bidang	3
4.	Kasubbag	2
5.	Kasi	5
6.	Pejabat Fungsional	4
7.	Staf bidang Sekretariat	39
8.	Staf bidang Cipta Karya	32
9.	Staf bidang Kawasan Permukiman	32
10.	Staf bidang Perumahan	20
11.	Staf UPTD PAB	24
12.	Satpam Kantor	9
13.	Cs. Kantor	9
<b>Total</b>		<b>182</b>

*Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (2023)*

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dengan judul **“Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah *knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah *talent management* dan *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *talent management* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi tempat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dalam upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana dan media untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan literatur untuk menambah wacana baru bagi dunia akademis. Manfaat selanjutnya memperkaya khasanah penelitian yang ada serta dapat digunakan sebagai pembanding penelitian berikutnya. Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, mengenai masalah yang serupa dan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilakukan untuk memperdalam pengetahuan peneliti dibidang Sumber Daya Manusia dan implementasi atas teori yang telah didapat pada perkuliahan di Universitas Pasis Pengaraian.

## **1.5 Sistematika penulisan**

Secara garis besar penulisan proposal ini dibagi menjadi beberapa bab, sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini berisi tentang deskripsi teori yang berhubungan dengan fakta dan berkaitan dengan judul penelitian, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan metode penelitian yang berisi tentang objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional, tehnik analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum, analisis data, uji instrument penelitian, deskripsi variable penelitian, analisis kuantitatif dan pembahasan.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran

## BAB II

### LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Talent Management*

###### 2.1.1.1 Pengertian *Talent Management*

Menurut Anggi (2021) pengertian *talent management* atau manajemen talenta adalah serangkaian proses SDM organisasi terpadu yang dirancang untuk mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan keproduktifan karyawan yang terlibat. Pada penelitian Shasena (2021) *talent management* adalah penggambaran akan pengembangan dan kebutuhan perusahaan untuk memenuhi bidang pekerjaannya, untuk mendapatkan promosi, perusahaan secara bertahap akan melakukan pemantauan dan pelatihan secara terus menerus.

*Talent management* menurut Armstrong (2014) dalam penelitian Rahmawati (2022) mendefinisikan manajemen talenta sebagai sebuah proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang – orang berbakat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Proses ini melibatkan manajemen strategis dari aliran bakat organisasi dengan menciptakan dan memelihara orang- orang berbakat. Defenisi *talent mangement* menurut Karina dan Ardana (2020) *talent management* adalah proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang mengelola bakatta mereka agar dapat kompetitif dengan perusahaan lain.

Berdasarkan beberapa pengertian *talent management* menurut para ahli tersebut, maka penulis menyimpulkan pengertian *talent management* atau manajemen talenta adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan dengan menggunakan proses analisis, pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang efektif

guna untuk memenuhi kebutuhan dalam suatu perusahaan, organisasi ataupun dalam suatu instansi.

Sebuah perusahaan atau instansi diharapkan mampu dalam meningkatkan keuntungan dari ruang lingkup bisnis atau pekerjaannya dengan cara fokus mencari, memantau, dan mempertahankan karyawan yang baik. Perusahaan atau organisasi yang baik harus mempunyai karyawan yang memiliki talenta serta mampu dan siap bekerja sesuai dengan visi misi dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau instansi.

#### **2.1.1.2 Tujuan Talent Management**

Tujuan *talent management* atau manajemen talenta adalah mengembangkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) melalui pemanfaatan potensi sekelompok karyawan untuk meraih kinerja yang optimal. Selain dilakukan dari dalam organisasi manajemen talenta juga bisa dimulai dari pencarian bakat calon karyawan (*talent scouting*) (Herawati, 2022).

Beberapa tujuan dari *talent management* ini yaitu :

##### 1. Menempatkan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya

Ketika seorang talent yang masuk ia bisa mendapatkan posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya. Tentu saja ini memberikan dampak baik bagi kedua belah pihak. Karena seseorang yang bekerja sesuai dengan keahliannya akan lebih produktif dan memberikan efek yang kompleks bagi perusahaan dan pegawai akan mendapatkan penilaian dengan kinerja yang baik.

2. Mempertahankan karyawan yang memiliki bakat yang cemerlang

Pegawai yang memiliki kemampuan sangat baik merupakan aset berharga bagi perusahaan karena mampu untuk membantu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan akan berusaha dalam menjaga pegawai yang memiliki *skill* terbaik untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

3. Perekrutan karyawan yang lebih baik oleh *talent management*

Kinerja karyawan akan sangat menentukan kualitas dari perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan memerlukan adanya proses rekrutmen untuk menemukan *talent* yang memiliki *skill* terbaik dan mampu untuk membantu perusahaan memperoleh keberhasilannya.

4. *Talent management* dapat memajukan perusahaan agar lebih baik

*Talent management* dapat membantu perusahaan untuk melakukan penilaian pada suatu perusahaan. Perusahaan dapat mengetahui kebutuhan karyawan dalam mengembangkan diri, aspirasi karir, serta kelebihan dan kekurangan dalam diri pegawai tersebut melalui penilaian yang dilakukan.

### **2.1.1.3 Jenis-Jenis *Talent Management***

Ada beberapa jenis *talent management* yaitu :

1. *Talent Mapping*

*Talent mapping* adalah kegiatan pemetaan sumber daya manusia di organisasi. Secara umum, kegiatan *talent mapping* dilakukan dalam bentuk asesmen, yakni suatu upaya yang dilakukan untuk mendapatkan individu yang memenuhi kompetensi-kompetensi tertentu dalam rangka menjalankan suatu pekerjaan yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab di suatu level jabatan. Tujuan kegiatan asesmen adalah efektivitas perilaku kerja individu di

organisasi/institusi. Oleh karena itu, institusi dituntut untuk cermat menempatkan individu (*person*) pada suatu kewenangan dalam suatu peran (*role*) dan tanggung jawab di suatu jabatan (*position*).

## 2. *Talent Pool*

*Talent pool* adalah sekelompok orang yang dinilai bertalenta, mampu menunjukkan kinerja unggul atau istimewa, menjadi panutan atau cermin bagi karyawan lain untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh sebuah perusahaan. Tujuan *talent pool* adalah membantu menciptakan dan mempertahankan keunggulan organisasi melalui upaya proaktif mengidentifikasi dan menempatkan *talent-talent* yang ada (Sumber Daya Manusia yang berkualitas) pada posisi-posisi kunci di organisasi. Prinsip *talent pool* adalah menempatkan orang yang memiliki kompetensi atau potensi sedang dan atau tinggi agar mampu mendukung kinerja (*performance*) yang diharapkan oleh organisasi.

## 3. *Talent Scouting*

Dalam rangka memenuhi kebutuhan individu untuk ditempatkan pada suatu program (misalnya: pendidikan, kesehatan, dan industri), perusahaan/instansi melakukan suatu upaya pencarian bibit-bibit unggul yang tersebar di seluruh pelosok Nusantara. Sasaran *talent scouting* adalah bibit unggul baik dari sekolah-sekolah, universitas-universitas, instansi-instansi terkait maupun lembaga-lembaga kejuruan.

#### 4. *Softskill* Persiapan Kerja

Berikut adalah beberapa kegiatan berkaitan dengan kematangan vokasional calon tenaga kerja dalam bentuk workshop maupun pelatihan yaitu *workshop* orientasi kerja, *workshop* strategi *job hunting*, dan *workshop* wawancara kerja.

##### **2.1.1.4 Indikator *Talent Management***

Manajemen talenta adalah sebuah proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang – orang berbakat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Adapun indikator dari manajemen talenta yaitu, perencanaan, rekrutmen, seleksi, manajemen kinerja, pemetaan talenta, serta pendidikan dan pelatihan (Rahmawati 2022).

##### 1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses awal dalam manajemen ini. Dalam perencanaan, ada berbagai identifikasi hal agar bisa memulai proses dari manajemen tersebut. Misalnya, persyaratan, merancang *jobdesk* sesuai posisi yang dibutuhkan, dan mengembangkan rencana tenaga kerja.

##### 2. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan.

### 3. Seleksi

Pada proses ini akan melibatkan beberapa serangkaian tes dan pemeriksaan untuk menemukan kandidat yang cocok dengan kriteria perusahaan pada posisi yang tersedia. Biasanya proses ini meliputi tes tulis, wawancara, diskusi kelompok, pengujian psikometrik, dan melakukan analisis mengenai informasi mengenai kandidat untuk mengetahui gambaran yang detail mengenai pelamar tersebut.

### 4. Manajemen Kinerja

Kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah tercapai secara konsisten dengan berbagai cara yang efektif dan efisien. Membantu karyawan dalam mengidentifikasi tingkat kompetensi dan pengembangan karyawan melalui evaluasi manajemen kinerja.

### 5. Pemetaan Talenta

Usaha yang dilakukan perusahaan atau instansi untuk memetakan bakat atau Talenta karyawan. Ketika pemetaan tersebut dilakukan maka akan membantu untuk perbaikan dan peningkatan kualitas karyawan.

### 6. Pendidikan dan Pelatihan

Sebuah upaya yang dilakukan organisasi dalam memberikan kesempatan dan fasilitas kepada karyawan bertalenta yang berada dalam organisasi untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan melalui program pengembangan dan pelatihan yang memberikan peningkatan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perubahan lingkungan bisnis.

## **2.1.2 Knowledge Management**

### **2.1.2.1 Pengertian *Knowledge Management***

Wijanarto (2016) mendefinisikan *knowledge management* adalah suatu langkah untuk menangkap, mengorganisasikan dan penyimpanan pengetahuan dan pengalaman dari setiap individu pekerja atau group pekerja didalam sebuah organisasi dan membuat *knowledge* tersedia untuk pekerja lainnya di dalam organisasi (Suryadi, 2007). Pada penelitian Harmen (2018) *knowledge management* adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi.

Pengertian *knowledge management* dalam penelitian Ersu (2021) *knowledge management* merupakan suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, dan dipelajari dalam organisasi. Armstrong (2010) dalam penelitian Zakiah (2020) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.

Dari beberapa penelitian tersebut, peneliti membuat kesimpulan tentang *knowledge management* yaitu suatu rangkaian proses seorang individu dalam mengidentifikasi, menciptakan dan memperoleh pengetahuan dan pengalaman untuk memenuhi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi ataupun perusahaan.

### **2.1.2.2 Tujuan *Knowledge Management***

Shasena (2021) menyebutkan secara garis besar fungsi dari *knowledge management* adalah mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan baik, memiliki bakat dan keahlian yang memadai, serta memiliki pengetahuan yang mendalam

tentang pengetahuan internal dan eksternal perusahaan. Peran pendidikan merupakan suatu hal penting dalam lingkungan organisasi ditekankan oleh teori bahwa pengetahuan manusia berkaitan dengan keahlian yang meliputi pendidikan yang luas, berbicara sesuai konteks, dan bahkan memiliki pengaruh dalam masyarakat.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor *Knowledge Management***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge management* adalah:

#### 1. Kemampuan

Kemampuan setiap pegawai untuk memahami teori-teori yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### 2. Motivasi

Setiap pemimpin memberikan semangat dan dukungan kepada pegawai untuk lebih giat dan bertanggung jawab dalam bekerja.

#### 3. Dukungan yang diterima

Pemimpin mampu memberi dukungan terhadap pengetahuan yang dimiliki pegawai.

#### 4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

Perusahaan mampu menempatkan setiap pegawai sesuai dengan kemampuan atau *skill* yang dimiliki.

#### 5. Hubungan pegawai dengan organisasi

Pemimpin dengan bawahan mampu membina hubungan dan komunikasi yang baik

#### **2.1.2.4 Indikator *Knowledge Management***

Indikator dari *knowledge management* adalah penggunaan pengetahuan, berbagi pengetahuan, refleksi pengetahuan dan identifikasi pengetahuan (Aufar, Erda Adman, A. Suwatno, 2016).

##### **1. Penggunaan Pengetahuan**

Penangkapan sistematis wawasan dan pengalaman untuk memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi, membuat, mewakili, dan mendistribusikan pengetahuan.

##### **2. Berbagi Pengetahuan**

Salah satu metode dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

##### **3. Refleksi Pengetahuan**

Umpan balik atas apa yang telah didapatkan dalam ilmu pengetahuan manajemen.

##### **4. Identifikasi Pengetahuan**

Mencoba melihat apasaja pengetahuan yang sudah dimiliki oleh perusahaan, organisasi ataupun instansi.

#### **2.1.3 Kinerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh

pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Muliadi, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut (Kasmir, 2015).

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Dewi, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab yang sudah di bebaskan kepada mereka (Ariana, 2016).

Dari berbagai defenisi kinerja dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau proses yang telah dicapai oleh karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya.

### **2.1.3.2 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2016) dalam penelitian Ersu (2021) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.1.3.3 Tujuan Kinerja**

Menurut Rivai (2010) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok

dan intensif uang.

3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

#### **2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan, yaitu secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut penulis paparkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian yang penulis lakukan saat ini yaitu :

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Qurotta Ayun, Hani Gita Ayuningtias, 2022 (Ayun and Ayuningtias, 2022)	Pengaruh <i>Talent Management</i> dan <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada PT. Bukit Asam	1. <i>Talent Management</i> 2. <i>Knowledge Management</i> 3. Kinerja Karyawan	Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PTBA hanya dipegaruhi oleh faktor <i>knowledge mangement</i> dan karyawan itu sendiri dibandingkan <i>talent management</i> yang dimiliki oleh perusahaan
2	Billy Graham, Anita Silvianita, 2020 (Graham and Silvianita, 2020)	Pengaruh <i>Talent Management</i> dan <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Afiat Industri Farmasi Cimahi	1. <i>Talent Management</i> 2. <i>Knowledge Management</i> 3. <i>Kinerja Karyawan</i>	Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka diusulkan hendaknya pihak perusahaan PT. Afiat Industri Cimahi perlu meningkatkan dan memperhatikan sistem kompensasi dan retensi dalam perusahaan dan Perlu meningkatkan <i>knowledge</i> dalam teknologi, prosedur kerja, dan pengetahuan pribadi karyawan dan perlunya karyawan untuk selalu mengembangkan pengetahuan khususnya dalam bidang pekerjaan.

**Berlanjut ke halaman 27....**

...Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3	Hilma Harmen, 2018 (Harmen, 2018)	Pengaruh <i>Talent Management</i> dan <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survey pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)	1. <i>Talent Management</i> 2. <i>Knowledge Management</i> 3. <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>talent management</i> dan <i>knowledge management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
4	Davoar Roga Shasena, 2021 (Shasena, 2021)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , <i>Talent Management</i> , dan <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT DIARA Kediri	1. <i>Servant leadership</i> 2. <i>Talent management</i> 3. <i>Knowledge management</i> 4. Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan pada variabel <i>servant leadership</i> , <i>talent management</i> , <i>knowledge management</i> dan kinerja karyawan.
5	Silvi Sri Nugraha Tamala, Dadan Ahmad Fadili, 2021 (Sri Nugraha Tamala and Ahmad Fadili, 2021)	Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja Karyawan	1. Manajemen Talenta 2. Manajemen Pengetahuan 3. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menerangkan bahwa hipotesis diterima yaitu manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang.

Berlanjut ke halaman 28.....

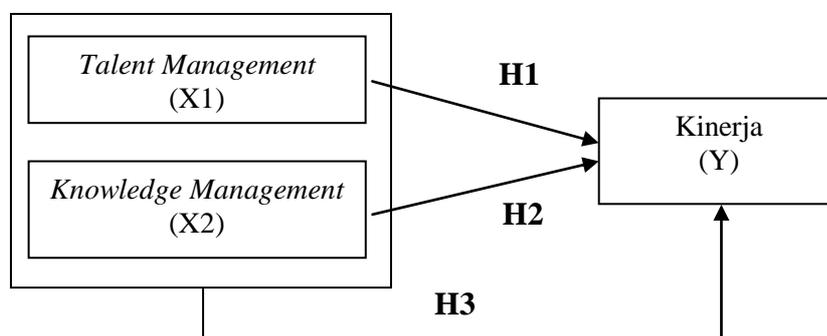
...Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Hasil
6	R.Tatang Purnawan, Rischa Permata, Siti Muthmainnah, Muljadi, 2018  (Widianingsih and Wulansari, 2018)	<i>Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Karyawan</i>	1. <i>Talent Management</i> 2. <i>Kinerja Karyawan</i>	<i>Talent Management</i> mempengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan menjalankan peran, menangani perubahan, kemampuan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan serta memperbaiki profil pribadi karyawan (rasa percaya diri, keahlian dalam berkomunikasi atau gabungan keduanya) dan kemampuan berkonsentrasi.

Sumber : (Ayun and Ayuningtias, 2022), (Graham and Silvianita, 2020), (Harmen ,2018), (Shasena, 2021), (Sri NugrahaTamala and Ahmad Fadili, 2021), (Widianingsih and Wulansari, 2018)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan alur pikir dalam sebuah penelitian. Berdasarkan landasan teori yang telah dibuat maka kerangka konsep yang digunakan peneliti pada penelitian ini sebagai berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian yang dikaji dari kejian teori yang telah dibuat dan harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan peneliti, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Dugaan *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Dugaan *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Dugaan *talent management* dan *knowlwdge management* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian yang sedang dilakukan ini merupakan jenis penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel - variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu. Alamat lokasi penelitian ini berada di Jl. Kompleks Pemda Rambah Tengah Hilir Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Peneliti melakukan penentuan terhadap tempat lokasi ini dikarenakan peneliti sendiri bekerja pada instansi tempat penelitian ini. Peneliti melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *talent management* dan *knowledge management* pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu. Peneliti melakukan penelitian ini membutuhkan waktu selama 4 bulan dimulai dari bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Maret 2023.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dikelola dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini sebagai populasi adalah pegawai kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 182 orang.

Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2006 : 27) sampel adalah sebagai wilayah dan populasi yang diteliti, dimana apabila objeknya kurang dari 100 orang lebihbaik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Dari jumlah populasi tersebut dengan batas toleransi kesalahan 5%, maka dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar:

$$n = \frac{182}{1 + 182 (0,05)^2} = 125,0 = 125$$

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diketahui sebanyak 125 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampel stratifikasi (*Stratified Sampling*) yaitu peneliti membagi populasi menjadi beberapa kelompok dan secara random memilih subsampel dari setiap kelompok (Kuncoro, 2013).

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2013) jenis dan sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dapat dilihat sebagai berikut :

#### **3.3.1 Data Primer**

Data primer merupakan suatu data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti sendiri. Data primer dari penelitian ini yaitu responden yang memberikan tanggapan dalam kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian.

#### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diolah oleh orang lain dan telah dipublikasikan. Data tersebut diperoleh dari data jumlah pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu tahun 2022 dan 2023, data keaktifan pegawai tahun 2023, maupun dari literatur-literatur yang ada seperti surat perintah dan lain-lain.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, maka teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

#### **3.4.1 Observasi**

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Misalnya mengamati perilaku karyawan, mengamati pekerjaan yang dilakukan karyawan.

### **3.4.2 Kuesioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan tulisan yang sesuai dengan variabel kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan yang terdiri dari tiga variabel yang di berikan kepada seluruh sampel yang ada di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

### **3.4.3 Wawancara**

Wawancara merupakan pertemuan dengan dua atau tiga orang berkepentingan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Peneliti melakukan wawancara pendahuluan dengan beberapa pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman terkait dengan fenomena yang terjadi pada instansi. Selanjutnya wawancara pendahuluan dengan masyarakat terkait dengan keluhan masyarakat terhadap Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Rokan Hulu.

### **3.5 Defenisi Operasional**

Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat ketiga variabel yaitu *talent manajement* sebagai variabel (X1), *knowledge management* sebagai variabel (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel X dan 1 variabel Y yaitu:

**Tabel 3. 1**

**Defenisi Operasional Variabel**

No	Variable	Indikator Variabel	Jenis Pengukuran
1.	<b>Talent Management (X1)</b> <i>Talent management</i> atau Manajemen talenta adalah serangkaian proses SDM organisasi terpadu yang dirancang untuk mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan keproduktifan karyawan yang terlibat. (Anggi 2021)	1. Perencanaan 2. Rekrutmen 3. Seleksi 4. manajemen kinerja 5. Pemetaan talenta 6. Pendidikan dan pelatihan <b>Sumber :</b> (Rahmawati 2022)	Ordinal
2.	<b>Knowledge Management (X2)</b> Knowledge management adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan knowledge perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. <b>Sumber :</b> (Harmen 2018)	1. Penggunaan pengetahuan 2. Berbagi pengetahuan 3. Refleksi pengetahuan 4. Identifikasi pengetahuan <b>Sumber :</b> (Aufar, Erda Adman, A. Suwatno 2016)	Ordinal
3.	<b>Kinerja (Y)</b> Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya <b>Sumber :</b> (Rahmawati 2022)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian <b>Sumber :</b> (Ersa 2021)	Ordinal

*Sumber :* (Anggi 2021), (Rahmawati 2022), (Harmen 2018), (Aufar, Erda Adman, A. Suwatno 2016), (Ersa 2021)

**3.6 Instrumen Penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto (2011: 121), instrumen adalah alat pada waktu peneliti menggunakan sesuatu metode. Menurut Suharsimi Arikunto (2011: 101), “Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.” Instrumen diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis

sehingga data lebih mudah diolah. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner digunakan untuk menyelidiki pendapat subjek mengenai suatu hal atau untuk mengungkapkan kepada responden (Arnanda Hidayat 2021).

### 3.6.1 Skala Pengukuran

Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang bersifat akurat dengan cara membagikan kuesioner. Maka dari itu setiap instrumen penelitian harus mempunyai skala. Dengan skala pengukuran maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert untuk pengukuran variabelnya (Sugiyono, 2013). Skala penilaian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala likert dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 3. 2**

#### **Skor Klasifikasi Jawaban**

<b>No</b>	<b>Item Instrumen</b>	<b>Skor</b>
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : (Sugiyono, 2013)*

### 3.6.2 Uji Instrumen

Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 18.

#### 3.6.2.1 Uji Validitas

Suatu penelitian akan dikatakan absah apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reliabilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif, serta memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu di uji validitas dan reabilitasnya (Aufar, Erda Adman, A. Suwatno, 2016).

Menurut Sugiyono (2014) dalam penelitian Arnanda (2021) uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur suatu variabel yang diteliti adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dan keandalannya mengukur suatu variabel. Uji validitas dilaksanakan melalui pemanfaatan komputer dengan cara manual, contohnya SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Pengujian ditaraf  $\alpha = 0,05$  sebagai kriteria pengujian. Sedangkan kriteria keputusannya  $r$  hitung lebih besar  $r$  tabel dengan taraf 5%. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka item pertanyaan dalam angket tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $\leq r$  tabel, maka item pertanyaan dalam angket tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Dalam Mulyadi (2019) Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dengan kriteria:

- a. Jika nilai  $\alpha \geq 0,60$  maka dapat dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai  $\alpha \leq 0,60$  maka dapat dikatakan tidak reliabel.

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2013) analisis deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk mengukur tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{SkorRata-rata (Rs)}{SkorMaksimum (N)} \times 100\%$$

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

**Tabel 3. 3**

**Tingkat Capaian Responden (TCR)**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pencapaian Responden (%)</b>	<b>Kriteria</b>
<b>1.</b>	81-100	Sangat Baik
<b>2.</b>	61-80	Baik
<b>3.</b>	41-60	Cukup Baik
<b>4.</b>	21-40	Kurang Baik
<b>5.</b>	0-20	Tidak Baik

*Sumber : Arikunto, (2010)*

Dalam menganalisis data deskriptif dan kuantitatif menggunakan skala pengukuran yang memakai skala likert dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai yang selanjutnya dilakukan perhitungan skor rata-rata.

### **3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam Harmen (2018) Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 (*talent management*) dan X2 (*knowledge management*) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Dalam penelitian ini analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bentuk persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X1 = *Talent management*

X2 = *Knowledge management*

b1 = Koefisien *talent management*

b2 = Koefisien *knowledge management*

e = Standar eror

### 3.7.3 Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Menurut Ghozali (2018), kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted  $R^2$*  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *adjusted  $R^2$*  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan ini *adjusted  $R^2$*  dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai  $R^2$  negatif, maka nilai *adjusted* dianggap bernilai 0 (Ghozali, 2018).

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen. Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak maka digunakan perhitungan uji statistic (Siska, 2017).

#### **3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)**

Linda (2017) menjelaskan bahwa uji *statistik t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Kriteria pengambilan keputusan:

$$Pvalue (Sig) > 0,05 \rightarrow H_0 \text{ diterima}$$

$$Pvalue (Sig) \leq 0,05 \rightarrow H_0 \text{ ditolak}$$

#### **3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)**

Linda (2017) menjelaskan uji *statistik F* pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$$Pvalue (Sig) > 0,05 \rightarrow H_0 \text{ diterima}$$

$$Pvalue (Sig) \leq 0,05 \rightarrow H_0 \text{ ditolak.}$$