

MOTTO

Teruslah berusaha, karena hasil tidak akan pernah mengkhianati usaha. Ketika kamu merasa tengah berada di titik terendah, sesungguhnya Allah SWT tengah mempersiapkan hadiah terindah untukmu, jika kamu berhasil meraihnya

(Ridha Choirun Nisa)

Be a butterfly

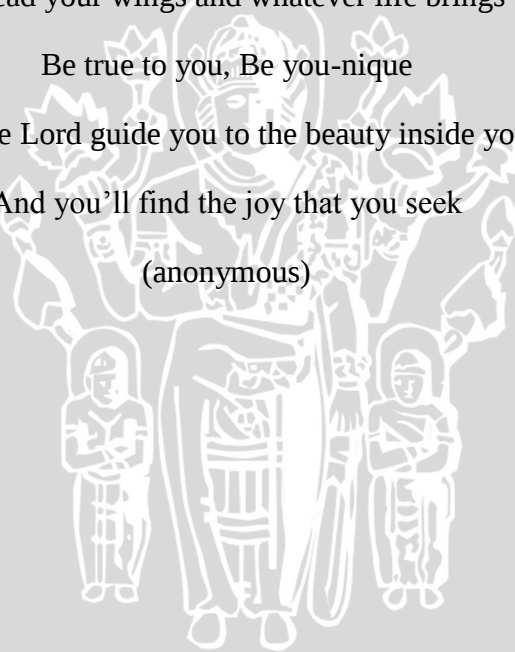
Spread your wings and whatever life brings

Be true to you, Be you-nique

Let the Lord guide you to the beauty inside you

And you'll find the joy that you seek

(anonymous)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN
(Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)

Disusun oleh : Ridha Choirun Nisa

NIM : 125030200111070

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 23 Juni 2016

Komisi Pembimbing

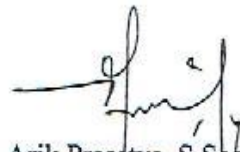
Ketua



Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si

NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos. M.Si. Ph.D

NIP. 19760209 200604 1 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 27 July 2016
Jam : 09.30
Skripsi atas nama : Ridha Choirun Nisa
Judul : Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)

dan dinyatakan

LULUS

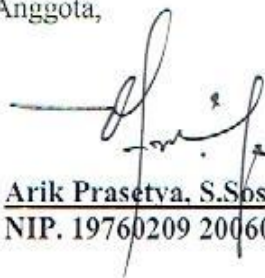
MAJELIS PENGUJI

Ketua,



Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota,



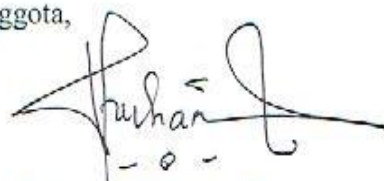
Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota,



Prof. Dr. Bambang Swasto S., ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota,



Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S1) di batalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 24 Juni 2016

Mahasiswa



Nama : Ridha Choirun Nisa

NIM : 125030200111070



RINGKASAN

Ridha Choirun Nisa, 2016. Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si. dan Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dikelola dalam rangka mencapai tujuan perusahaan agar dapat terus tumbuh dan berkembang seiring dengan perubahan zaman dan perkembangan teknologi. Tujuan tersebut akan tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu, yang di dalamnya termasuk talenta dan pengetahuan.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui deskripsi penerapan manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel secara bersama-sama maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dan dokumentasi.

Penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pada PT. PLN (Persero) Distri

busi Jawa Timur, Surabaya telah berjalan dengan sangat baik. Kedua variabel tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ketika diuji secara bersama-sama, namun berpengaruh tidak signifikan ketika diuji secara parsial. Hal ini dikarenakan adanya hambatan-hambatan dalam penerapannya, jadi perusahaan sebaiknya dapat terus meningkatkan efektifitas penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dengan mengatasi hambatan-hambatan tersebut, sehingga kedua variabel tersebut dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : manajemen talenta, manajemen pengetahuan, kinerja karyawan.

SUMMARY

Ridha Choirun Nisa, 2016. Effect of Talent Management and Knowledge Management to Employee Performance (Study of Employees at PT. PLN (Persero) East Java Distribution, Surabaya). Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si. dan Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D.

Human Resources (HR) is one very important thing to be managed in order to achieve the objectives of the company to continue to grow and evolve with the changing times and technological developments. The objectives will be achieved if the employee's performance can be maximized. One of the factors that affect the performance of employees that individual factors, which includes the talents and knowledge.

This research was conducted in order to determine the description of the implementation of talent management, knowledge management, and employee performance, and to analyze and explain the influence between variables together or partially. This type of research is explanatory research with quantitative approach. The sampling technique used was proportional random sampling technique, the research instruments such as questionnaires and documentation.

The implementation of talent management and knowledge management at PT. PLN (Persero) Distribution of East Java, Surabaya has been running very well. Both of these variables also showed a significant positive effect on employee performance variable when tested together, but take effect not significant when tested partially. This is because the barriers in the implementation, so the company should be able to continue to improve the effectiveness of talent management and knowledge management to overcome those barriers, so both of these variables can have a significant effect on employee performance.

Keywords : talent management, knowledge management, employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya).**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelas sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya serta Ketua Komisi Pembimbing atas bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Drs. Wilopo, MAB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya
4. Bapak Mohammad Iqbal, DBA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya
5. Bapak M. Kholid Mawardi Ph.D selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya
6. Bapak Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D selaku Anggota Komisi Pembimbing atas bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
7. Jajaran Direksi dan Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya atas kesempatan, bimbingan, dan bantuan selama melakukan penelitian

8. Kedua orang tua saya, Bapak Drs. Sumargo dan Ibu Nurhayati S.Pd yang atas limpahan cintanya tanpa henti selalu mendukung serta menyebut nama saya dalam segala doa-doa terbaik beliau hingga saat ini.
9. Ketiga saudara perempuan saya, Erma Wahyu Utami, Ulfa Nisrina, dan Norma Talitha Wafi, keponakan-keponakan saya Reyhan, Haffiyan, Amel, Haidar, Radhine serta seluruh keluarga besar yang selalu mendukung dan menghibur saya selama penyusunan skripsi ini.
10. Revangga Dwi Cahya Saputra S.AP , yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabatku yang selalu ada di kala senang maupun susah, Glevirna : Lia, Irna dan Vhio, Geng Hore : Muvi, Ririn, Anya, Winda, Firda, Ulik, Ulil, Happy, dan Reni, Kost BCT : Finna, Tita, Zula, Mb. Egy dan Felly, dan RSC (*Research Study Club*) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 6 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan.....	9
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	 11
A. Tinjauan Empiris	11
B. Tinjauan Teoritis	15
1. Manajemen Talenta (<i>Talent Management</i>).....	15
2. Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>)	21
3. Kinerja Karyawan	27
4. Hubungan antara Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan	31
C. Hipotesis	34

1. Model Hipotesis.....	34
2. Rumusan Hipotesis	34
BAB III. METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	36
1. Variabel.....	36
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
3. Skala Pengukuran	42
D. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel	43
E. Sumber Data	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	45
1. Uji Validitas.....	45
2. Uji Reliabilitas	46
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	46
I. Analisis Data.....	48
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	48
2. Analisis Statistik Inferensial	49
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	54
1. Sejarah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	54
2. Lambang PT. PLN (Persero)	56

3. Visi, Misi, Peran dan Tujuan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	57
4. Perkembangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	58
5. Pengembangan Manajemen PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	61
6. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	64
7. Implementasi Praktik Manajemen Talenta pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	68
8. Implementasi Praktik Manajemen Pengetahuan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	70
B. Gambaran Umum Responden.....	73
C. Analisis Data	76
1. Analisis Statistik Deskriptif	76
2. Analisis Statistik Inferensial.....	90
D. Pembahasan	97
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	97
2. Pengaruh antar Variabel	99
3. Keterbatasan Penelitian	104
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	118
DAFTAR LAMPIRAN.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang.....	14
Tabel 2. Variabel, Item, dan Referensi	40
Tabel 3. Skor Skala Likert	42
Tabel 4. Rincian Jumlah Sampel Berdasarkan Divisi.....	44
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Talenta (X_1)	46
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Pengetahuan (X_2).....	47
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	48
Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	75
Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan	75
Tabel 13. Interval Kelas Skala Likert	77
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Talenta (X_1).....	77
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Pengetahuan (X_2)	81
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	86
Tabel 17. Uji Multikolinearitas	91
Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	93
Tabel 19. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	94
Tabel 20. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	95
Tabel 21. Hasil Uji Parsial (Uji t)	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. <i>Activities and Practices Talent Management</i>	17
Gambar 2. <i>SECI Process</i>	24
Gambar 3. Model Hipotesis	34
Gambar 4. Lambang PT. PLN (Persero).....	56
Gambar 5. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	64
Gambar 6. Grafik Histogram.....	90
Gambar 7. Normal P-Plot.....	90
Gambar 8. Uji Homokedastisitas	92

