

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

| | |
|-----------------------------|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|----|
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah | 14 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah..... | 14 |
| 1.2.2 Rumusan Masalah..... | 14 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 15 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 15 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 15 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 16 |

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

| | |
|--|----|
| 2.1 Kajian Pustaka | 18 |
| 2.1.1 Teori Ilmu Manajemen..... | 18 |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen..... | 18 |
| 2.1.1.2 Fungsi Manajemen | 19 |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia | 21 |
| 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 21 |

| | |
|--|----|
| 2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 22 |
| 2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 24 |
| 2.1.3 <i>Knowledge Management</i> | 26 |
| 2.1.3.1 Pengertian <i>Knowledge Management</i> | 26 |
| 2.1.3.2 Tujuan <i>Knowledge Management</i> | 27 |
| 2.1.3.3 Manfaat <i>Knowledge Management</i> | 28 |
| 2.1.3.4 Indikator <i>Knowledge Management</i> | 29 |
| 2.1.4 <i>Talent Management</i> | 29 |
| 2.1.4.1 Pengertian <i>Talent Management</i> | 29 |
| 2.1.4.2 Tujuan <i>Talent Management</i> | 31 |
| 2.1.4.3 Manfaat <i>Talent Management</i> | 31 |
| 2.1.4.4 Indikator <i>Talent Management</i> | 32 |
| 2.1.5 Pengembangan Karir | 33 |
| 2.1.5.1 Pengertian Pengembangan Karir | 33 |
| 2.1.5.2 Tujuan Pengembangan Karir | 35 |
| 2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir | 36 |
| 2.1.5.4 Manfaat Pengembangan Karir | 37 |
| 2.1.5.5 Indikator Pengembangan Karir | 38 |
| 2.1.6 Penelitian Terdahulu yang Relevan | 39 |
| 2.2 Kerangka Pemikiran | 41 |
| 2.3 Hipotesis Penelitian | 45 |

BAB III METODDE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Metode Penelitian yang digunakan | 47 |
| 3.2 Definisi dan Overasionalisasi Variabel | 48 |
| 3.2.1 Definisi Variabel | 48 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2.2 Operasionalisasi Variabel | 50 |
| 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian | 52 |
| 3.1.1 Populasi..... | 52 |
| 3.1.2 Sampel..... | 52 |
| 3.1 Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data | 55 |
| 3.1.1 Sumber Data..... | 55 |
| 3.1.2 Teknik Pengumpulan Data..... | 56 |
| 3.1 Teknik Analisis Data..... | 59 |
| 3.1.1 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Pengembangan Karir | 59 |
| 3.1.2 Pengaruh <i>Talent Management</i> terhadap Pengembangan Karir... | 62 |
| 3.1.3 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> dan <i>Talent Management</i> terhadap Pengembangan Karir..... | 64 |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 67 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian | 67 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian..... | 67 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 69 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 69 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 69 |
| 4.1.1.1 Profil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 69 |
| 4.1.1.2 Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 71 |
| 4.1.1.3 <i>Job Deskripsi</i> | 72 |
| 4.1.1.4 Karakteristik Responden | 100 |

| | |
|---|------------|
| 4.1.2 Deskripsi Variabel yang Diteliti..... | 102 |
| 4.1.2.1 Deskripsi Variabel <i>Knowledge Management</i> Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 103 |
| 4.1.2.2 Deskripsi Variabel <i>Talent Management</i> Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 114 |
| 4.1.2.3 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 125 |
| 4.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis | 136 |
| 4.1.3.1 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Pengembangan Karir Pegawai | 136 |
| 4.1.3.2 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Pengembangan Karir | 140 |
| 4.1.3.3 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> dan <i>Talent Management</i> Terhadap Pengembangan Karir..... | 145 |
| 4.2 Pembahasan..... | 153 |
| 4.2.1 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 153 |
| 4.2.2 Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis..... | 155 |
| 4.2.3 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> dan <i>Talent Management</i> Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 157 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 159 |
| 5.1 Simpulan..... | 159 |
| 5.2 Saran | 160 |

DAFTAR PUSTAKA..... 162

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|-----|
| Tabel 1.1 | Hasil Kuesioner Pra-Survei mengenai Pengembangan Karir di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 6 |
| Tabel 1.2 | Hasil Kuesioner Pra-Survei mengenai Knowledge Managemnt di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 9 |
| Tabel 1.3 | Hasil kuesioner Pra-Survei mengenai Talent Management di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 11 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 39 |
| Tabel 3.1 | Operasionalisasi Variabel | 50 |
| Tabel 3.2 | Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 52 |
| Tabel 3.3 | Sampel Cluster | 55 |
| Tabel 3.4 | Skala Pengukuran Likert..... | 58 |
| Tabel 3.5 | Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi..... | 60 |
| Tabel 3.6 | Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi..... | 62 |
| Tabel 3.7 | Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi..... | 65 |
| Tabel 3.8 | Jadwal penelitian..... | 67 |
| Tabel 4.1 | Wilayah Kerja UPT Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 97 |
| Tabel 4.2 | Sebaran BPP Di Kabupaten Ciamis..... | 99 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 100 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 100 |
| Tabel 4.5 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja | 101 |
| Tabel 4.6 | Pedoman Interpretasi..... | 102 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 4.7 | Instansi Mendorong Pegawai Untuk Berbagi Pengetahuan dan Praktik Dengan Staf Dari Organisasi Lain | 103 |
| Tabel 4.8 | Pegawai Senantiasa Berpartisipasi Membagikan Pengalaman Kerja Untuk Kemajuan Perusahaan Dan Demi Kelancaran Kerja Tim | 104 |
| Tabel 4.9 | Pegawai Memiliki Pengetahuan Dalam Hal Pelayanan Yang Baik Dalam Bidang Pekerjaan Yang Pegawai Lakukan..... | 105 |
| Tabel 4.10 | Pegawai Mampu Berinteraksi Dengan Menggunakan Ketrampilan Personal Dengan Pihak-Pihak Lain Dalam Bidang Pekerjaan Pegawai..... | 106 |
| Tabel 4.11 | Pemahaman Pegawai Mengenai SOP Sudah Sangat Baik..... | 107 |
| Tabel 4.12 | Dengan Adanya <i>Standard Operation Procedure</i> Maka Pekerjaan Menjadi Terarah Dan Terkoordinir..... | 107 |
| Tabel 4.13 | Pekerjaan Pegawai Jelas Sesuai Dengan Jabatannya..... | 108 |
| Tabel 4.14 | Menyediakan Alat Dan Fasilitas Untuk Pembuatan Pengetahuan (Misalnya Rapat, Pertemuan, Konferensi, Seminar Dan <i>Sharepoint</i>) | 109 |
| Tabel 4.15 | Instansi Menyediakan Teknologi Untuk Kreativitas Dan Inovasi. | 110 |
| Tabel 4.16 | Dengan Adanya Teknologi Dapat Mempermudah Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan | 111 |
| Tabel 4.17 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap <i>Knowledge Management</i> Pada Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 112 |
| Tabel 4.18 | Interpretasi <i>Knowledge Management</i> | 113 |
| Tabel 4.19 | Merekrut Pegawai Tanpa Melihat Suku Dan Budaya (Misalnya Multikultural)..... | 114 |
| Tabel 4.20 | Pegawai Mengisi Posisi Jabatan Sesuai Dengan Keahlian Yang Dimiliki | 115 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 4.21 | Instansi Mendukung Komunikasi Staf Melalui Keterlibatan Dalam Inisiatif Sosial, Budaya, Atau Ekonomi Untuk Menarik Lebih Banyak Karyawan | 116 |
| Tabel 4.22 | Instansi Mempunyai Strategi Untuk Mempertahankan Pegawai Yang Memiliki Bakat Yang Paling Efektif | 117 |
| Tabel 4.23 | Pegawai Yang Berprestasi Berpeluang Untuk Mendapatkan Promosi Jabatan | 118 |
| Tabel 4.24 | Instansi Mendukung Setiap Pegawai Untuk Menjadi Pimpinan .. | 118 |
| Tabel 4.25 | Pegawai Di Berikan Kesempatan Untuk Mengikuti Pelatihan Sesuai Dengan Jenis Pekerjaannya..... | 119 |
| Tabel 4.26 | Pegawai Diberikan Tantangan Baru Dalam Bekerja Sehingga Memacu Pegawai Dalam Mengembangkab Bakatnya | 120 |
| Tabel 4.27 | Instansi Mengidentifikasi Prioritas Yang Dibutuhkan Untuk Pengembangan Pegawai Dengan Merencanakan Pelatihan Yang Sesuai | 121 |
| Tabel 4.28 | Instansi Memfasilitasi Rotasi Pekerjaan Untuk Memperkuat Dan Pengembangan Pegawai | 122 |
| Tabel 4.29 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap <i>Talent Management</i> Pada Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 123 |
| Tabel 4.30 | Interpretasi <i>Talent Management</i> | 124 |
| Tabel 4.31 | Mengidentifikasi Prioritas Yang Dibutuhkan Untuk Pengembangan Karyawan Dengan Merencanakan Pendidikan Yang Disesuaikan | 125 |
| Tabel 4.32 | Pegawai Mendapatkan Fasilitas Yang Memadai Dalam Mengikuti Pendidikan | 126 |
| Tabel 4.33 | Tempat Pegawai Bekerja Memberikan Pelatihan Di Tempat Kerja (Misalnya Cara Untuk Masuk Ke Suatu Web Pelayanan Dll)..... | 127 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 4.34 | Instansi Memberikan Pegawai Kesempatan Serta Peluang Untuk Tumbuh Melalui Program Pelatihan/Kursus | 128 |
| Tabel 4.35 | Dengan Adanya Mutasi Kesempatan Mendapatkan Promosi Lebih Terbuka | 129 |
| Tabel 4.36 | Dengan Mutasi Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai ... | 129 |
| Tabel 4.37 | Pegawai Merasa Puas Terhadap Jenjang Karir Pada Tempat Pegawai Bekerja | 130 |
| Tabel 4.38 | Semua Pegawai Memiliki Peluang Yang Sama Untuk Naik Jabatan | 131 |
| Tabel 4.39 | Selama Pegawai Bekerja Instansi Memberikan Manfaat Bagi Pegawai Dan Organisasi Itu Sendiri Berdasarkan Tujuan-Tujuan Pengembangan Yang Telah Ditetapkan..... | 132 |
| Tabel 4.40 | Masa Kerja Menentukan Pegawai Untuk Bertumbuh Dan Berkembang, Tidak Hanya Secara Mental Intelektual, Akan Tetapi Juga Professional | 133 |
| Tabel 4.41 | Rekapitulasi Responden Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | |
| Tabel 4.42 | Interpretasi Pengembangan Karir | 135 |
| Tabel 4.43 | Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Knowledge Management Terhadap Pengembangan Karir Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis..... | 136 |
| Tabel 4.44 | Interpretasi Koefisien korelasi X1 terhadap Y | 138 |
| Tabel 4.45 | Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Talent Management Terhadap Pengembangan Karir Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis | 140 |
| Tabel 4.46 | Interpretasi Koefisien korelasi X2 terhadap Y | 143 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 4.47 Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Knowladge Management dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karir Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis..... | 145 |
| Tabel 4.48 Interpretasi Tingkat Keeratan Koefisien Korelasi | 150 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Paradigma Penelitian | 45 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis..... | 71 |

DAFTAR LAMPIRAN

Surat Izin Penelitian dari Tempat Penelitian 72