

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DAN MANAJEMEN
PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PD. BANK BPR KABUPATEN ROKAN
HILIR CABANG KUBU BABUSSALAM**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

NURMALA PUTRI
11771201071



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NURMALA PUTRI
NIM : 11771201071
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK BPR KABUPATEN ROKAN HILIR CABANG KUBU BABUSSALAM

DISETUJUI
 OLEH PEMBIMBING

SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

MENGETAHUI

KETUA PROGRAM STUDI

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi, atau tujuan lainnya;
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dr. Nuzuliyah MAHYARNI SE, MM
NIP. 19700826 199903 1 001



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NURMALA PUTRI
 NIM : 11771201071
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JURUSAN : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
 JUDUL : “PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK BPR KABUPATEN ROKAN HILIR CABANG KUBU BABUSSALAM”
 TANGGAL UJIAN : RABU, 13 APRIL 2022

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

DR. HJ MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 601

MENGETAHUI

PENGUJI I

PENGUJI II

MERI SANDORA, SE, MM
 NIP. 19790505 200710 2 001

ERMANSYAH, SE, MM
 NIP. 130712070

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

- : Nurmala Putri
- : 11771201071
- : Sungai Segajah, 12 Maret 1999
- : Ekonomi dan Ilmu Sosial
- : Manajemen
- : Pengaruh Manajemen Bakat Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam

Menyatakan dengan sebenar- benarnya bahwa :

Penulis Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya menyatakan bebas dari plagiat.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
Yang membuat pernyataan



Nurmala Putri
11771201071

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menyebarluaskan seluruh atau sebagian isi dari karya tulis ini tanpa mengutipkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DAN MANAJEMEN
PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PD. BANK BPR KABUPATEN ROKAN
HILIR CABANG KUBU BABUSSALAM**

Oleh:

NURMALA PUTRI
NIM. 11771201071

Semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru pada era globalisasi, tentu perusahaan juga harus mampu meningkatkan kinerja perusahaan dengan memaksimalkan pengetahuan baru dan mengasah bakat yang ada dalam diri. Penelitian ini dilakukan di PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam untuk mengetahui pengaruh manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen bakat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam. Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam. Secara simultan variabel manajemen bakat dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada P PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam. Nilai R Square sebesar 0,871 atau 87,1% berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen bakat dan manajemen pengetahuan sementara sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini seperti variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi.

Kata Kunci : Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PD. BANK BPR ROKAN DISTRICT DROWN BRANCH KUBU BABUSSALAM

By :

NURMALA PUTRI
NIM. 11771201071

More and more new companies in the era of globalization, companies must also be able to improve company performance by maximizing new knowledge and of course honing the talents that exist within themselves. This research was conducted in PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Branch Kubu Babussalam to determine the effect of talent management and knowledge management on employee performance. Respondents in this study amounted to 42 people. The data analysis in this study is quantitative using the multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS program. Based on the results of this study, it shows that talent management has an effect on employee performance at PD. BPR Bank of Rokan Hilir Regency, Kubu Babussalam Branch. Knowledge management has an effect on employee performance at PD. BPR Bank of Rokan Hilir Regency, Kubu Babussalam Branch. Simultaneously, the variables of talent management and knowledge management have a significant effect on employee performance variables at P PD. BPR Bank of Rokan Hilir Regency, Kubu Babussalam Branch. The R Square value of 0.871 or 87.1% means that the employee performance variable is influenced by talent management and knowledge management while the remaining 12.9% is influenced by other variables not used in this study such as Leadership, Work Environment, and Organizational Culture.

Keywords: Talent Management, Knowledge Management and Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Manajemen Bakat Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bank Bpr Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Bahussalam”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Rahman, Ibunda Dahliana, Kakak Gusti Yuningsih, Misrayani, dan Nora yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum, dan Ibu Dr. Hj Julina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
8. Terima kasih kepada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babusallam yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Sahabat seperjuangan Vira, Wulan, Melisa, Reza, Azizah, Desi, Mislal, Susi, Juwinda, kak Nindi dan Sahrul Ivan teman-teman seperjuangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen C'17, MSDM B dan dari pihak luar sekaligus, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Desember 2022
Penulis

NURMALA PUTRI
NIM. 11771201071

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	12
2.1.3 Unsur-unsur Manajemen.....	13
2.1.4 Sasaran Manajemen	15
2.1.5 Konsep-Konsep Manajemen.....	16
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.3 Kinerja karyawan	22
2.3.1 Pengertian Kinerja	22
2.3.2 Indikator kinerja.....	23
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.3.5 Penilaian Kinerja.....	25
2.4 Manajemen bakat	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.1 Pengertian Manajemen Bakat	26
2.4.2 Indikator Manajemen Bakat.....	27
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Bakat.....	28
2.4.4 Manfaat Manajemen Bakat	30
2.4.5 Tujuan Manajemen Bakat	31
2.5 Manajemen Pengetahuan.....	31
2.5.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan	31
2.5.2 Tujuan Dan Manfaat Manajemen Pengetahuan.....	33
2.5.3 Indikator Manajemen Pengetahuan	33
2.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pengetahuan	34
2.6 Pandangan Islam Tentang Manajemen Bakat dan Manajemen Pengetahuan Kinerja karyawan	35
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	35
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Manajemen Bakat.....	37
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Manajemen Pengetahuan.....	37
2.7 Kaitan Penelitian Sekarang dan Sebelumnya	38
2.8 Kerangka Pemikiran	40
2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	41
2.10 Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data	45
3.2.1 Jenis Data Penelitian	45
3.2.2 Sumber Data Penelitian	45
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	46
3.3.1 Populasi.....	46
3.3.2 Sampel	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4.1 Kuesioner	47
3.4.2 Wawancara.....	48
3.4.3 Observasi	48

3.5	Metode Analisis Data	48
3.5.1	Metode Analisis Deskriptif	48
3.5.2	Metode Analisis Kuantitatif	49
3.6	Uji Kualitas Data	49
3.6.1	Uji Validitas	49
3.6.2	Uji Reliabilitas	50
3.7	Uji Asumsi Klasik	50
3.7.1	Uji Normalitas Data	50
3.7.2	Uji Multikolinearitas	50
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	51
3.7.4	Uji Autokorelasi	51
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.9	Uji Hipotesis	53
3.9.1	Uji Secara Parsial (Uji t)	53
3.9.2	Uji Secara Simultan (Uji f)	53
3.9.3	Koefisien Determinasi (R ²)	54
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		56
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.2	Visi dan Misi	58
4.3	Struktur Organisasi	59
4.4	Tugas dan Wewenang atau Job Description	59
4.5	Aktivitas Perusahaan	63
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		65
5.1	Karakteristik Responden	65
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	65
5.1.2	Usia Responden	66
5.1.3	Pendidikan Responden	66
5.1.4	Masa Kerja Responden	67
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	67
5.2.1	Kinerja	68
5.2.2	Manajemen Bakat	70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	5.2.3 Manajemen Pengetahuan	71
	5.3 Hasil pengujian instrument penelitian	73
	5.3.1 Uji validitas.....	73
	5.3.2 Uji Reliabilitas	74
	5.4 Uji Asumsi Klasik	75
	5.4.1 Uji Normalitas.....	75
	5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	76
	5.4.3 Uji Heterokodesitas.....	76
	5.4.4 Uji Autokorelasi.....	77
	5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
	5.6 Pengujian Hipotesis	79
	5.6.1 Uji Parsial (Uji t).....	79
	5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	81
	5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	83
	5.7 Pembahasan	83
	5.7.1 Pengaruh Manajemen Bakat Terhadap Kinerja	83
	5.7.2 Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja.....	85
	5.7.3 Pengaruh Manajemen Bakat Dan Manajemen Pengatahuan Terhadap Kinerja	86
	BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
	6.1 Kesimpulan.....	88
	6.2 Saran	89
	DAFTAR PUSTAKA	91
	LAMPIRAN.....	93

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

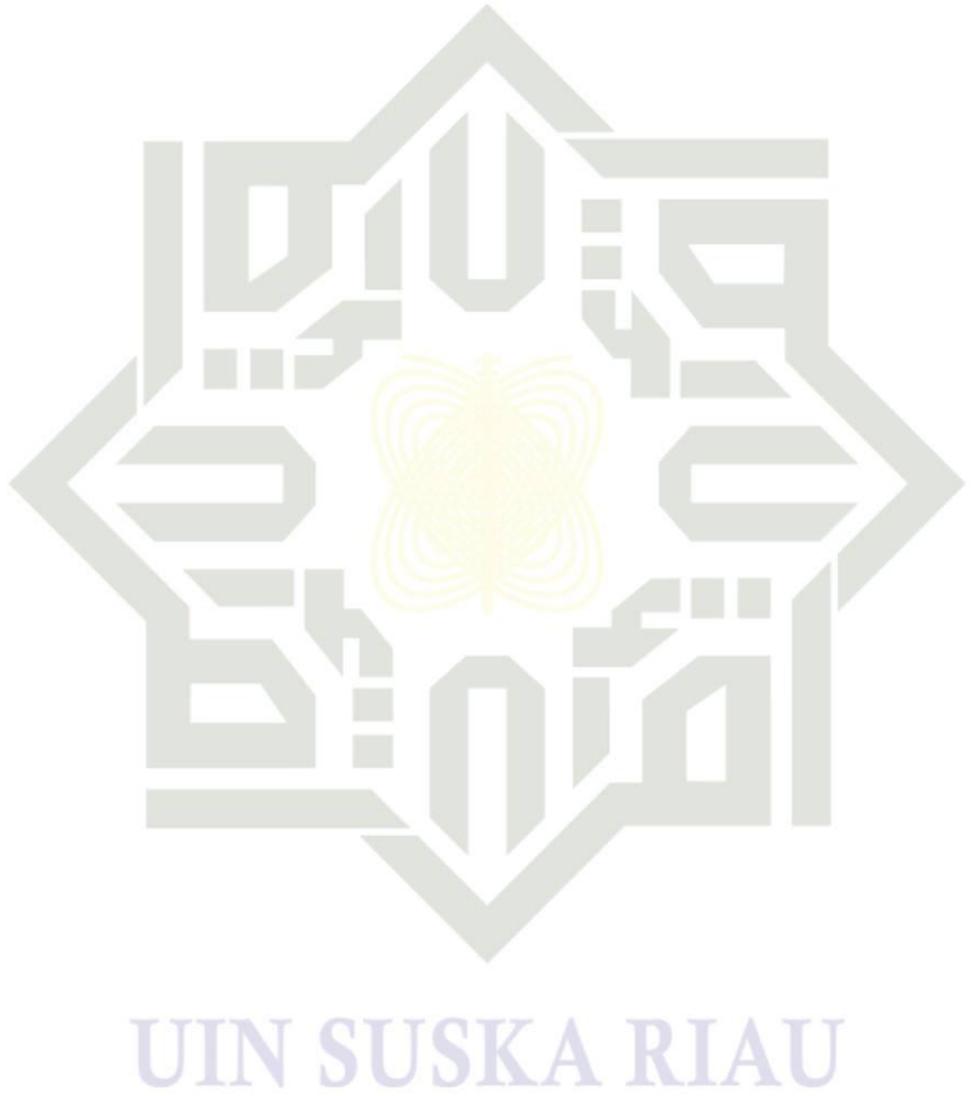
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam 2016-2020	2
Tabel 1.2 Karyawan yang Mengikuti Seminar Bakat pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam Tahun 2020	3
Tabel 1.3 Tigkat Pendidikan Karyawan Pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam Tahun 2020	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Kelamin	62
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 5.6 Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kinerja.....	65
Tabel 5.7 Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Manajemen Bakat	67
Tabel 5.8 Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Manajemen Pengetahuan ..	68
Tabel 5.9 Hasil Pengujian Validitas.....	71
Tabel 5.10 Hasil Pengujian Reliabilitas	72
5.11. Table Hasil Pengujian Multikolinieritas	74
5.12 Rekapitulasi Uji Autokorelasi	75
Tabel 5.13 hasil Uji regresi liner berganda	76
Table 5.14. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	78
Tabel 5.15 Hasil Uji F.....	80
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas.....	74
Gambar 5.2 Hasil Uji Heterodeksitas	76



- Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu bagian penggerak dari suatu perusahaan, salah satu faktor penggerak yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kemampuan karyawan dimasa sekarang maupun di masa mendatang, suksesnya suatu perusahaan tergantung dari kemampuan karyawan semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri sebaliknya, semakin rendah mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin menurun kinerja perusahaan dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan tidak stabil.

Sumber daya manusia yang unggul yang dapat digunakan untuk merealisasikan komitmen serta tujuan organisasi merupakan dambaan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu meningkatkan manajemen bakat dan manajemen pengetahuan karyawan, untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan manajemen bakat dan manajemen pengetahuan perusahaan memberikan kegiatan tahunan seperti seminar bakat bertujuan untuk meningkatkan keterampilan manajemen bakat dan manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan secara optimal.

Konsep kinerja karyawan dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja secara organisasi. Kinerja individu atau kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang sudah dicapai oleh suatu organisasi. Oleh sebab itulah kinerja karyawan dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat.

Penelitian ini mengambil Objek pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam merupakan perusahaan atau usaha perbankan yang kegiatannya hanya menerima simpanan dalam bentuk tabungan dan deposito serta memberikan kredit berskala kecil dalam jangka pendek kepada masyarakat. Dalam melakukan pengumpulan dana, BPR dapat menerima simpanan hanya dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka, dalam penyaluran dananya memberikan pinjaman kepada masyarakat ekonomi lemah dan masyarakat desa yang membutuhkan.

Berdasarkan wawancara langsung dengan Bapak Wan Abdianda yang merupakan Pimpinan Cabang Pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam pada senin,05 juli 2021 pukul 10:00 adapun Jumlah Karyawan yang bekerja pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir dari tahun 2016-2020 dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2016	20
2	2017	24
3	2018	28
4	2019	32
5	2020	42

Sumber : PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir tahun Cabang kubu Babussalam 2020

Dari Tabel 1 Dari Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan dari tahun ke tahun meningkat, dimana jumlah karyawan pada tahun awal 2016 PD. Bank



BPR Kabupaten Rokan Hilir berdiri masih 20 karyawan, di tahun 2017 jumlah karyawan meningkat menjadi 24 Karyawan, selanjutnya di tahun 2018 sudah lebih meningkat lagi dengan jumlah karyawan 32. Semakin berkembangnya ini di PD. Bank BPR 2 tahun berikutnya 2019-2020 jumlah karyawan sudah tercatat 42 karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir.

Terdapat permasalahan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir terhadap variabel kinerja yaitu Kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing jabatan, dikarenakan masih ada jabatan yang diisi tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan. Selain Perencanaan kerja yang tidak mampu diterapkan oleh karyawan pada perusahaan, sehingga output tidak sesuai dengan rencana kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Hal itu akan berdampak pada tujuan perusahaan yang lebih baik lagi kedepannya. Perlunya memperhatikan dari segala aspek SDM untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Hilma dalam Nisa, dkk**, (jurnal konsep bisnis dan manajemen, vol.4 no.2 februari 2018). Mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor manajemen bakat dan manajemen pengetahuan. Dimana manajemen bakat dan pengetahuan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, seorang karyawan yang telah memiliki bakat dan pengetahuan mampu beradaptasi dalam perusahaan serta memiliki potensi sehingga kinerja karyawan optimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Karyawan yang Mengikuti Seminar Bakat pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam Tahun 2020

No	Keterangan	Jumlah karyawan yang mengikuti seminar bakat	Durasi menit seminar bakat
1	Seminar keterampilan bakat	17	60 menit
2	Seminar metode pelatihan bakat	15	60 menit
3	Seminar pemahaman bakat	10	60 menit
Jumlah		42	

Sumber : PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam tahun 2020

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti seminar adalah 42 orang karyawan di PD. Bank BPR Kabupten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam. **Annisa dan Puspita (2018)** potensi untuk melaksanakan tugas dengan baik dan benar akan menjadi salah satu penilaian yang baik bagi seorang karyawan dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak organisasi untuk mengambil keputusan dalam karir karyawan

PD. Bank BR Kabupaten Rokan Hliir Cabang Kubu Babussalam sudah banyak menemukan kemampuan-kemampuan ataupun bakat karyawan. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah manajemen bakat belum berjalan baik dan lancar. Kurangnya kemampuan bagi seorang pemimpin untuk menempatkan pekerjaan yang cocok bagi seorang karyawan atau salah menempatkan posisi sesuai bakat dan kemampuan karyawan hal itu dapat menghambat kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya. Disamping itu manajemen bakat sangat penting diterapkan untuk mengelola sumber daya manusianya, hal itu dilakukan agar karyawan semakin memahami apa yang dimiliki dan tidak dimiliki oleh diri sendiri demi kelancaran untuk mengembangkan karirnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **S. Anugrahini Irawati, Bambang**

Sudarsono dan Lela Lestari (2018) hasil pengujian secara parsial variabel manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jawa Pos Media Televisi (JTV) di Surabaya. Dalam mengoptimalkan hasil tersebut, perusahaan harus memberikan seminar dan rangsangan yang tinggi agar dapat menimbulkan talenta atau bakat yang dimiliki setiap karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk keberlangsungan tujuan perusahaan.

Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam Tahun 2020

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Pimpinan Cabang	S1	S1-Ekonomi	1
2	Kasi Kredit	S1	D3-Perpajakan S1-Ekonomi S1-Ilmu Pemerintahan	2 1 2
3	Admin Kredit	DIII,S1	D3-Akuntansi S1-Ekonomi S1-Pendidikan	1 2 2
4	Surveyor	S1	S1-Pendidikan	2
5	Analisis Kredit	S1	S1-Ekonomi	3
6	Penagihan Kredit	DIII,S1	D3-Akuntansi S1-Ekonomi	2 4
7	Kasi Dana/Funding	S1	S1-Ekonomi	2
8	Funding Officer	S1	S1-Ekonomi S1-Ilmu Pemerintahan	2 1
9	Kasi Operasional	DIII,S1	D3-Perpajakan S1-Ekonomi	1 5
10	Teller	DIII,S1	S1-Ekonomi D3-Akuntansi D3-Kebidanan	2 1 1
11	Customer Service	S1	S1-Ilmu Hukum	1
12	UmumSDM&Pelaporan	S1	S1-Pendidikan	1
13	Security	SMA	Sekolah	2

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			Menengah Atas		
1	Supir	SMA	Sekolah Menengah Atas	1	1
Jumlah					42

Sumber : PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam tahun 2020

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam sangat beragam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam, dimana terdapat karyawan yang masih kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan, kurangnya pengalaman pengetahuan dan kemampuan dalam mengemban jabatan Umum SDM dan Pelaporan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.3 yang mana jabatan Umum SDM dan Pelaporan tersebut di duduki oleh jurusan lain yaitu S1 Pendidikan yang mana semestinya diduduki oleh jurusan Psikologi atau Manajemen. Disamping itu perusahaan harus memperhatikan jabatan yang memiliki manajemen pengetahuan dan pengalaman yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan demi kemajuan bersama.

Maka perusahaan berusaha menerapkan manajemen Pengetahuan pada karyawan. Pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas dibidangnya maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, sangat menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan yang baik. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tidak cukup tentang bidang kerjanya, maka pelaksanaan akan menjadi kurang lancar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh **Endrokles Y Monsow** (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.6, No. 01, 2018) tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada KCU Mayamas Manado, menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini disarankan perusahaan untuk lebih memperhatikan bidang yang sesuai dengan karyawan agar mendapatkan hasil yaitu peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Manajemen Bakat Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah manajemen bakat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam Cabang kubu babussalam?
2. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah manajemen bakat dan manajemen pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen bakat secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen bakat dan manajemen pengetahuan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Teoritis

Untuk menambah wawasan serta kajian mengenai pengaruh manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam Serta dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bagi Perusahaan

Untuk bahan masukan agar lebih mengetahui pengaruh manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang fungsi utama pengaruh manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan atas permasalahan yang dibahas yaitu pengaruh manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

populasi dan sampel serta teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi serta struktur dan uraian pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang kubu babussalam.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian kemudian dibahas untuk menemukan jawaban atas masalah masalah penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut **Afandi (2018:1)** Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut **Griffin (2012:43)** Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.

Manajemen menurut **Nawawi (2011:11)** adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan dengan menggunakan tangan orang lain.

Manajemen menurut **Nitisemito (2012:11)** adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain.

Menurut **Handoko (2012:8)** manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut **Siswanto (2012:1)** mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian,

motivasi, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut **Henry Fayol (2010)** mengusulkan bahwa semua manajer paling tidak melaksanakan lima fungsi manajemen yakni :

- a. Merancang
- b. Mengorganisasikan
- c. Memerintah
- d. Mengkoordinasikan
- e. Mengendalikan.

Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip oleh **Hasibuan (2012:3)** diantaranya menurut **G.R. Terry** ialah :

a) *Planning*

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

b) *Organizing*

Pengorganisasian merupakan pengumpulan kegiatan yang diperlukan, yaitu menetapkan susunan organisasi serta tugas dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut.

c) *Actuating*

Pengarahan yaitu usaha menggerakkan anggota-anggota organisasi atau perusahaan sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal.

d) *Controlling*

Pengendalian dapat diartikan sebagai proses penentuan apa yang dicapai, pengukuran, dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan bilamana perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

2.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Menurut **Hasibuan (2013:2)** manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu men, money, method, materials, machines, dan market. Berikut penjelasannya:

- a) *Man* (Manusia) Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang

melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.

- b) *Money* (Uang). Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dengan jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (tools) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.
- c) *Materials* (Bahan-bahan). Materi terdiri dari bahan setengah jadi (raw material) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.
- d) *Machines* (Mesin). Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.
- e) *Methods* (Metode). Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusia itu sendiri.

- f) *Market* (Pasar). Memasarkan produk barang sudah tentu sangat penting, sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh karena itu, penguasaan pasar dalam arti menyebar hasil produksi merupakan faktor penentu didalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

2.1.4 Sasaran Manajemen

Menurut **Siswanto (2012:4)** sasaran manajemen terdiri dari :

- a) Orang (manusia). Yaitu mereka yang telah memenuhi syarat tertentu dan telah menjadi unsur integral dari organisasi atau badan tempat ia bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- b) Mekanisme kerja. Yaitu tata cara dan tahapan yang harus dilalui orang yang mengadakan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.5 Konsep-Konsep Manajemen

Berikut penjelasan konsep-konsep manajemen dalam organisasi yang biasa dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

- a) Manajemen Sebagai Ilmu . Manajemen sebagai ilmu adalah suatu bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistem untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat kerjasama ini bermanfaat bagi kemanusiaan.
- b) Manajemen Sebagai Seni. Manajemen sebagai seni adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal, demikian untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan bagi pimpinan maupun pekerja yang memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.
- c) Manajemen Sebagai Profesi. Manajemen sebagai profesi adalah suatu bidang pekerjaan yang memiliki keahlian dan keterampilan sebagai kader, pemimpin atau manajer pada suatu organisasi.
- d) Manajemen Sebagai Proses. Manajemen sebagai proses adalah proses yang terdiri dari khas tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pelaksanaan dimana masing-masing bidang tersebut digunakan ilmu pengetahuan dan keahlian yang di ikuti secara berurutan dalam usaha mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Arif Yusuf Hamali (2016:2)** berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan strategis terhadap keterampilan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, daya dan karya serta pengembangan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut **Nawawi (2011:25)** mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia difungsikan untuk menggerakkan sumber daya manusia agar produktivitasnya tinggi, baik berupa barang atau jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen.

Menurut **Hasibuan (2013:10)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menurut **Wilson Bangun (2012:6)** adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut **Dessler (2009:5)** menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Sehingga dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara atau teknik untuk menggerakkan tenaga kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan mulai dari pengadaan seleksi hingga pelepasan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sedarmayanti (2017:9)** bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013:21)** fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7. **Pemberhentian**

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2. **Kinerja karyawan**

2.1 **Pengertian Kinerja**

Menurut **Hasibuan (2012:94)** Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2014:9) mengartikan bahwa Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Rivai (2012:309)**, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Indikator kinerja

Menurut **Lopes (dalam Sutrisno, 2011:180)** mengemukakan standar pengukuran kinerja atau prestasi kerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja. Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajibannya dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan. Memiliki kemampuan kerjasama dengan pendapat orang lain dan pendapat yang konstruktif dalam tim.
5. Keputusan yang diambil. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Perencanaan kerja. memiliki perencanaan atau inisiatif dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
7. Daerah organisasi kerja. memiliki kemampuan dalam organisasi kerja seperti kepemimpinan (mengarahkan dan membimbing), kreativitas, ketrampilan teknis, tanggung jawab dalam organisasi kerja serta sikap didalam organisasi.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Prawirosentono dalam Damayanti (2013)**, Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.5 Penilaian Kinerja

Menurut **Widodo Suparno Eko (2015:135)** penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, dan perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun pemberhentian seseorang.

Menurut **Marwansyah (2016:232)** Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan hasil evaluasi kualitas serta kuantitas hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut **Rivai (2013:552)** pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi instansi, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan .
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.4 Manajemen bakat

2.4.1 Pengertian Manajemen Bakat

Menurut **Moczydlowska (2012:56)** Manajemen Bakat merupakan bentuk praktis atas ilmu dan tindakan. Dalam konteks bakat, di mana kreativitas harus merupakan esensinya. Hal ini terjadi karena banyak fakta tentang konsep bakat yang dipergunakan dalam tata cara pengelolaan organisasi. Konsep bakat sangat banyak diterapkan perusahaan juga. Bakat tidak dapat diukur dan dilihat sebagai suatu yang di atas rata-rata, tetapi diukur dengan istilah cocok dengan harapan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ini menyatakan bahwa istilah "manajemen bakat" harus diganti dengan "pengembangan bakat," yang berarti untuk membuat lingkungan yang sesuai dengan bakat untuk diidentifikasi bakat, pengembangan, dan eksploitasi.

Menurut **Pella dan Inayati (2011:34)** manajemen bakat adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*).” Selanjutnya, **Pella dan Inayati (2011:35)** menambahkan mengenai manajemen bakat sebagai berikut; “bakat adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihanannya, bakat juga dapat diartikan karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan.

2.4.2 Indikator Manajemen Bakat

Menurut **Pella dan Inayati (2011:37)** menyebutkan Indikator manajemen bakat yang memiliki keberhasilan dalam mengelola bakat organisasi sebagai berikut:

- a. Memiliki pemikiran berorientasi pengembangan

Organisasi dengan manajemen talenta yang memiliki orientasi pada pengembangan akan menempatkan pengembangan karyawan sebagai prioritas tinggi

- b. Menerapkan budaya kinerja tinggi

Organisasi yang menerapkan budaya kinerja tinggi akan selalu berupaya menentukan dasar pengukuran kinerja untuk setiap posisi dalam organisasi, yang menjadi acuan dalam penilaian dan pemberian kompensasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Adanya dukungan manajemen atau pemimpin organisasi`

Manajemen bakat memerlukan dukungan dari manajemen organisasi, pemimpin senior, direksi atau manajer umum organisasi melalui pemberian bimbingan, pendidikan dan pemberdayaan karyawan yang dianggap memiliki talenta untuk menjadi pengisi posisi penting dalam kepemimpinan atau posisi lain dalam organisasi.

- d. Implementasi sistem informasi sumberdaya manusia yang baik

Manajemen bakat perlu didukung oleh adanya infrastruktur, investasi, dan sistem informasi sumberdaya manusia yang tepat dan selalu *up to date*. Hal ini dapat diperoleh melalui kerjasama yang baik antara koordinator dan bagian pengelolaan sumberdaya manusia dalam melakukan dokumentasi atas perjalanan karir atau posisi setiap karyawan dalam perusahaan, yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan dan pelatihan pegawai.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Bakat

Faktor yang Berpengaruh Dalam Manajemen Talenta Menurut **Launce A Berger dan Dorothy R. Berger (2016:41)**, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya proses Talent Management, yaitu:

1. Nilai Tenaga Kerja Nilai tenaga kerja

Adalah sebuah kesempatan mencari tenaga kerja dan menyeimbangkan kehidupan tenaga kerja dengan kehidupan di luar kerja.

2. Keadaan Demografi

Demografi dunia yang berpengaruh terhadap pool talenta dan cara organisasi beradaptasi terhadap tenaga kerja yang beragam latar belakang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

budayanya. Dan juga penggantian eksekutif dimana terjadinya mengidentifikasi para superkeeper sedini mungkin, memasukkannya kedalam pool talenta diawal karir mereka, dan mengembangkannya agar lebih cepat mewakili karir eksekutif mereka.

3. Perubahan Peran Profesional SDM

Perubahan peran profesional SDM dalam era globalisasi ini tidak dapat dihindari. Perannya jauh lebih luas, yaitu mulai dari peran sederhana memberi pelayanan kepada karyawan antara lain pelatihan, coaching, dan conseling, sampai dengan cara mengimplementasikan worklife programs inovatif dalam rangka untuk menarik dan mempertahankan beberapa karyawan kunci. Tanggung jawab utama dalam perubahan peran para profesional SDM yaitu dalam bidang pengelolaan talenta SDM. Disamping itu, harus sejalan dengan fungsi-fungsi spesifik SDM yang lain seperti kompetensi, benefit, worklife programs, permasalahan tentang kinerja dan pelatihan yang berkesinambungan.

4. Strategi Perubahan untuk Melaksanakan Manajemen Talenta

a) Bimbingan (coaching) untuk mempertahankan karyawan

Merupakan sebuah upaya untuk mempertahankan para karyawan yang berpotensi tinggi dengan memberikan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan efektifitas kerjanya

b) Subkontrak dan subkontraktor

c) Rencana Suksesi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Proses perencanaan suksesi yang disertai dengan penetapan kebutuhan mentoring, pelatihan, dan pembimbingan (coaching) merupakan keharusan untuk meminimalisasi kesenjangan, sekaligus menunjukkan terjadinya mobilitas karir (terutama bagi para superkeeper)

5. Mengembangkan Kepemimpinan Melalui Kompetensi

Meningkatkan perhatian pemimpin puncak pada rencana suksesi. Suksesi harus menjadi prioritas dan tanggung jawab utama para pemimpin puncak.

Faktor Kesuksesan Manajemen Talenta Menurut **Chrisine Manopo (2010:47)**, terdapat empat faktor pendukung yang menjamin suksesnya sebuah manajemen talenta diimplementasikan dalam organisasi, antara lain:

- a) Dikendalikan oleh strategi bisnis
- b) Berintegrasi dengan proses bisnis
- c) Dikelola dengan cara pelatihan core business (bisnis inti)
- d) Menetapkan pola pikir talent

2.4.4 Manfaat Manajemen Bakat

Pella dan Inayati (2011:87) menyatakan bahwa secara garis besar terdapat 3 manfaat utama dari keberadaan dan pelaksanaan manajemen bakat dalam organisasi, antara lain:

1. Adanya kepastian ketersediaan talenta atau sumberdaya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Hasil dari manajemen bakat yang baik akan memberikan dukungan terhadap perusahaan dalam berkompetisi dan memasuki pasar baru.
3. Keberadaan manajemen bakat yang baik dalam organisasi akan memberikan nilai tambah terhadap nilai organisasi di mata masyarakat sebagai sebuah tempat kerja dengan reputasi yang baik, sekaligus memberikan motivasi kepada karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

2.4.5 Tujuan Manajemen Bakat

Dalam melaksanakan manajemen bakat dalam bisnis memiliki banyak tujuan. Menurut **Smilansky (2016:25)**, tujuan utamanya adalah mengembangkan *top management* terbaik dalam menghadapi persaingan bisnis, mencari kandidat eksternal yang baik untuk mengisi pekerjaan kunci, saling mengisi *talent* antar unit yang berbeda, mempertahankan seorang bertalenta melalui kesempatan pengembangan karir, memperluas kelompok bakat internal dengan memfokuskan pada sejumlah karyawan yang berbeda, dan membangun kebutuhan bersama untuk memiliki pemain terbaik sebagai kunci untuk keberhasilan bisnis mendatang.

2.5 Manajemen Pengetahuan

2.5.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan

Menurut **Laudon (2010:98)**, manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses bisnis yang dikembangkan dalam organisasi untuk menciptakan, menyimpan, memindahkan, dan menerapkan pengetahuan. Manajemen pengetahuan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan perusahaan

dalam mempelajari lingkungan sekitar dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam proses bisnisnya.

Nonaka dan Takeuchi dalam Handoko (2014:268) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai sebuah proses penerapan pendekatan yang sistematis untuk menangkap, mengelola, dan menyebarkan atau membagi pengetahuan kepada seluruh anggota organisasi dengan tujuan meningkatkan kecepatan kerja, menerapkan praktik terbaik, dan mengurangi biaya yang tidak efisien. manajemen pengetahuan terdiri dari memanfaatkan aset intelektual untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Rigby yang dikutip oleh **Dalkir (2011:5)**, manajemen pengetahuan mengembangkan sistem dan proses untuk memperoleh dan berbagi aset intelektual. manajemen pengetahuan meningkatkan generasi informasi yang berguna, ditindaklanjuti, bermakna dan berusaha untuk meningkatkan baik individu dan team learning. di samping itu, dapat memaksimalkan nilai dasar organisasi intelektual seluruh fungsi yang beragam dan lokasi yang berbeda.

Manajemen pengetahuan menyatakan bahwa bisnis yang sukses adalah sebuah koleksi bukan dari produk tetapi basis pengetahuan yang khas. Modal intelektual ini adalah kunci yang akan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan sasaran pelanggan. manajemen pengetahuan berusaha untuk mengakumulasi modal intelektual yang akan menciptakan kompetensi inti yang unik dan mengakibatkan hasil yang lebih unggul.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Tujuan Dan Manfaat Manajemen Pengetahuan

1. Aspek-aspek Penghematan waktu dan biaya.

Dengan adanya sumber pengetahuan yang terstruktur dengan baik, maka perusahaan akan mudah untuk menggunakan pengetahuan tersebut untuk konteks yang lainnya, sehingga perusahaan akan dapat menghemat waktu dan biaya.

2. Peningkatan aset pengetahuan

Sumber pengetahuan akan memberikan kemudahan kepada setiap karyawan untuk memanfaatkannya, sehingga proses pemanfaatan pengetahuan di lingkungan perusahaan akan meningkat, yang akhirnya proses kreatifitas dan inovasi akan terdorong lebih luas dan setiap karyawan dapat meningkatkan kompetensinya.

3. Kemampuan beradaptasi

Perusahaan yang akan mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang terjadi.

4. Peningkatan produktifitas.

Pengetahuan yang sudah ada dapat digunakan ulang untuk proses atau produk yang akan dikembangkan, sehingga produktifitas dari perusahaan akan meningkat.

2.3 Indikator Manajemen Pengetahuan

Menurut **Alfin Soleh (2011)** indikator management adalah:

a. Identifikasi pengetahuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan keinginan seseorang atau kelompok untuk menjadi sama dengan orang lain. Makna lainnya adalah ingin mencari kesamaan pengetahuan serta sebuah informasi yang tidak terbatas.

b. Penciptaan pengetahuan

Yaitu membangun praktek yang tersusun rapi untuk mengelola organisasi guna memperoleh mengembangkannya kesuksesan.

c. Berbagi pengetahuan

Merupakan proses penting dalam kemajuan organisasi saat ini, karena menyebarkan modal intelektual untuk seluruh organisasi, guna untuk perolehan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok untuk melakukan inovasi-inovasi baru yang berguna dan bermanfaat

d. Penggunaan pengetahuan

Adalah pemakaian sebuah hasil yang telah di cari, kemudian saling dibagikan sehingga mempermudah dalam memperoleh informasi yang tepat di saat yang tepat guna kelancaran kinerja organisasai.

2.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pengetahuan

Menurut **Sangkala (2016:206)** manajemen pengetahuan memiliki 3 faktor yang mempengaruhi, yaitu:

- a. Kondisi sosial Manajemen pengetahuan dipengaruhi faktor manusia dimana manusia berfokus untuk saling memicu manusia lainnya untuk melakukan sesuatu, tingkat kemungkinan keterampilan yang dimiliki karyawan serta peran seorang karyawan diterapkan dalam organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kondisi organisasi Kondisi organisasi mempengaruhi pembelajaran karena dengan adanya pembelajaran suatu organisasi melahirkan pengetahuan-pengetahuan yang bersifat baru. Organisasi yang menerapkan organisasi pembelajaran maka tingkat kapasitas serta adaptabilitas akan meningkat dan diperbaiki secara tidak langsung.
- c. Kondisi teknologi Keberadaan teknologi informasi adalah sarana yang digunakan sebagai penghubung antara satu pihak lainnya untuk saling berbagi serta menciptakan pengetahuan. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan media penyimpan pengetahuan yang mampu membantu proses menciptakan sarana berbagi pengetahuan.

2.6 Pandangan Islam Tentang Manajemen Bakat dan Manajemen Pengetahuan Kinerja karyawan

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja dalam pandangan islam tentang kinerja pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Se jauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang level of performance tinggi disebut orang yang produktif dan sebaiknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau berformance rendah. Al-Qur'an tentang kinerja Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19.

يُظَلْمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kerja dengan baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya Firman Allah dala Al-Qur’an surat Al-A’raaf ayat 39:

□ تَكْسِبُونَ كُنْتُمْ بِمَا الْعَذَابَ فذُوقُوا فَضْلَ مِنْ عَلَيْنَا لَكُمْ كَانَ فَمَا لِأَخْرَابِهِمْ أُولَئِهِمْ وَقَالَتْ

Artinya: “ Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu diantara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: “Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan”.

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya segala kelebihan hanya milik Allah oleh karena itu pekerjaan tidak hanya sebatas ubuddiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (pahala) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Manajemen Bakat

Manusia dalam Al-Qur'an dipandang sebagai makhluk Allah yang paling mulia yang memiliki kehormatan, kesantunan dan berbeda dengan makhluk yang lainnya. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta. Dalam dunia kerja maupun dalam organisasi, tentunya penempatan kerja seorang karyawan seharusnya berdasarkan pada bakat, kemampuan dan keahlian. Dalam Al-Qur'an menjelaskan perihal tersebut dalam Q.S Al-Israa' 84:

□ قُلْ كُلٌّ رَّحْمَتٌ عَلَىٰ ذَاتِكُمْ فَرِيحَةٌ بِأَعْيُنِنَا هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: Katakanlah (Muhammad), "Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing." Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Ayat tersebut dapat dikaitkan dengan bakat yang dimiliki setiap manusia. Dalam kata “*setiap orang berbuat dengan pembawaannya masing-masing*”. Bahwa manusia terlahir dengan kemampuan atau bakat yang berbeda-beda.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Manajemen Pengetahuan

Keharusan manajemen pengetahuan (guru, kepala sekolah dan karyawan) memiliki pengetahuan banyak disinggung dalam buku “Al-Idaroh Al-Ushul Wal Ushushil Ilmiah” sebagai berikut:

الإدارة هي معرفة إلى أين تذهب و مهرفة المشاكل التي تجنبها و معرفة الفوي والعوامل التي تتعرض لها كيفية التصرف لك و لبأ خرتك والطقم البأخرة و بكخانة وبدون طيا ع في مرحلة الذهاب الا هناك

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: Manajemen Pengetahuan, mampu mengetahui yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan apa yang harus dijalankan dan bagaimana mengemudikan kapal anda (pengetahuan) serta anggota dengan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya.

Kaitan Penelitian Sekarang dan Sebelumnya
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Putiri Bhuana Katitili, Nuraida Wahyuni, Muhammad Wildan. “Jurnal Nasional IENACO, Vol. 2, No. 01, (2015), ISSN: 2337-4349, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa”	Pengaruh Manajemen Bakat dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank BPR Cilegon Banten.	1. Manajemen Bakat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Manajemen Bakat dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Variabel (X2) berbeda 3. Sampel yang digunakan berbeda
2.	Yunita Lidya Kandou. “Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.16 No.1 (2016), Universitas Unsrat Manado ”	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Skill dan Attitude Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado.	1. Manajemen Pengetahuan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Skill Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan 3. Attitude Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan variabel (X2) dan ada penambahan variabel (X3) 3. Sampel yang digunakan berbeda
	Endrokles .Y. Monsow Roy F. Runtuwene Wehelmina Rumawas. “Jurnal Administrasi Bisnis (2016), Universitas Unsrat Manado ”	Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado	1. Manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Hanya menggunakan manajemen pengetahuan 3. Sampel yang digunakan berbeda
	Hanum Aula Rahmawati. “Jurnal Ilmu Manajemen	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja	1. Manajemen bakat memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Lokasi Penelitian berbeda 2. Menggunakan variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Volume 7 Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi (2019) Universitas Negeri Surabaya”	Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan	<ol style="list-style-type: none"> 2. Bakat manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. 3. Retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 4. manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui retensi di PD. BPR Bank Daerah Lamongan. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tempat penelitian berbeda
	Firly Nur Agustiani Dan Stefanus M.S. Sadana. “Jurnal Vol 5 No1 (2021).	Analisis Manajemen Talenta Dan Kompetensi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Bank Bri Tbk	<ol style="list-style-type: none"> 1. ada pengaruh positif antara manajemen talenta terhadap kompetensi, 2. kompetensi terhadap kinerja karyawan, 3. manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan variabel (X2) 3. Sampel yang digunakan berbeda
6	Sisillia Evelyn Tjusanto, Gendut Sukarno. “Widya Manajemen, Agustus 2021, Vol. 3 (No. 2): Hal 128-137 (2021)”	Analisis Knowledge Management dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BCA KCU Darmo Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil analisis menunjukkan knowledge management dan budaya kerja dapat memberikan peran yang signifikan kepada kinerja karyawan PT. Bank BCA KCU Darmo Kota Surabaya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan variabel (X2) 3. Sampel yang digunakan berbeda
	Anisah , Sakinah AS “Jurnal Manajemen dan Sains, 5(2), Oktober (2020), 238-240- Universitas. Batanghari Jambi”	Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sektor Jambi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja Bank Sektor Jambi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda 2. Sampel yang digunakan berbeda
	Wiwin Finta Utami , Deni Wardani. “Paradigma. Vol. 18. No 2. (2021) STIE Indonesia Banking School	Pengaruh Pengembangan Sdm, Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bidang Layanan Dan Bidang Pemasaran Bank Dki Kcu Balaikota)	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengembangan sumber daya manusia secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan Bank DKI KCU Balaikota. 2. Talent management tidak berpengaruh terhadap kinerja Bank Variabel pegawai Balaikota KCU DKI 3. knowledge management juga secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank 	<ol style="list-style-type: none"> 1. lokasi penelitian berbeda 2. terdapat perbedaan variabel (X1) 3. Sampel yang digunakan berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

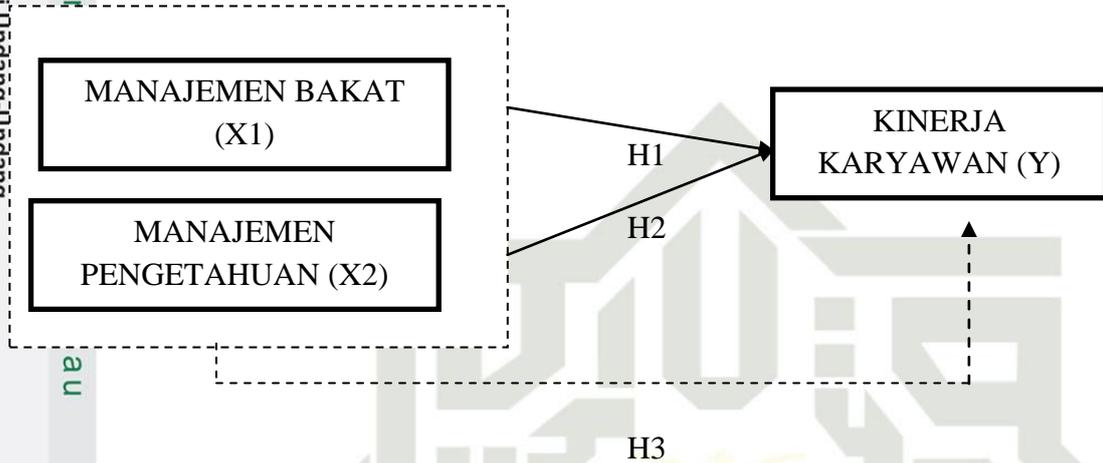
			DKI KCU Balaikota	
	Holger A Rau “ Jurnal international Education Studies, Vol.8, No. 01, september (2017), ISSN: 1913-9020”	The knowledege management of talent management and self efficacy on employee perfomance (in case of comercial bank of Ethiopia In Jima town)	1. Manajemen Bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaKaryawan 3. efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 4. Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat perbedaan variabel (X3) 3. Sampel yang digunakan berbeda
10	Aizza Anwar , Qasim Ali Nisar1-, Nadia Zubair Ahmad Khan , and Aqifa Sana. “International Journal of Innovation and Applied Studies ISSN 2028-9324 Vol. 9 No. 3 Nov. (2014)”	Talent Management: Strategic Priority of Organizations, Bank	1. Manajemen talenta yang efektif memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja organisasi.	1. Loakasi penelitian berbeda 2. Sampel yang digunakan berbeda

2.8 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Pengaruh Manajemen bakat (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran
“Pengaruh Manajemen Bakat dan Manajemen Pengetahuan Terhadap
kinerja Karyawan PD. Bank BPR Kabupaten Rokan
Hilir Cabang Kubu Babussalam”



Sumber : Soleh (2011)

Keterangan :

————> : *Pengaruh secara parsial*

- - - - -> : *Pengaruh secara simultan*

X1 = Manajemen Bakat

X2 = manajemen Pengetahuan

Y = Kinerja Karyawan

2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Manajemen Bakat (X₁), dan Manajemen Pengetahuan (X₂).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (X ₁)	Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014:9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Pengetahuan tentang pekerjaan. 4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan. 5. Keputusan yang diambil. 6. Perencanaan kerja. 7. Daerah organisasi kerja. Lopes (dalam Sutrisno, 2011:180)	Likert
Manajemen Bakat (X ₁)	Manajemen bakat adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (<i>future leaders</i>) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (<i>unique skill and high strategic value</i>). Pella dan Inayati (2011:34)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki pemikiran berorientasi pengembangan 2. Menerapkan budaya kinerja tinggi 3. Adanya dukungan manajemen atau pemimpin organisasi 4. Implementasi system informasi sumber daya manusia yang baik. Pella dan Inayati (2011:37)	Likert
Manajemen Pengetahuan (X ₂)	manajemen pengetahuan adalah seperangkat proses bisnis yang dikembangkan dalam organisasi untuk menciptakan, menyimpan, memindahkan, dan menerapkan pengetahuan. Manajemen pengetahuan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mempelajari lingkungan sekitar dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam proses bisnisnya. Laudon (2010:98)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi pengetahuan 2. Penciptaan pengetahuan 3. Berbagi pengetahuan 4. Penggunaan pengetahuan Alfin Soleh (2011)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Hipotesis

Menurut **sugiyono (2014:93)** Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesa juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

H1 : Diduga Manajemen Bakat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam.

Penelitian yang di lakukan oleh Silvi sri Nugraha (FORUM EKONOMI E-IISN 1411-1713 Vol.23, No.1 tentang pengaruh Manajemen Bakat terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahati karawang Kawasan Industri Jawa barat dimana Manajemen Bakat Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga Manajemen Pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Endrokles Y Monsow (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.6, No. 01, 2018) tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada KCU Mayamas Manado, menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga Manajemen bakat dan manajemen pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Nisa (Jurnal konsep bisnis dan manajemen **Cabang Kubu Babussalam** en, vol.4 no.2 februari 2018). Mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor manajemen bakat dan manajemen pengetahuan. Dimana manajemen bakat dan pengetahuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam yang terletak di Jl. Jend. Sudirman rantau Panjang Kiri, Kab Rohil, Riau. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2021 sampai bulan Juli 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data Penelitian

- a. Data Kuantitatif

Sugiyono (2015) Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam Cabang Kubu Babussalam yang dapat dihitung seperti Data Jumlah karyawan.

3.2.2 Sumber Data Penelitian

- a. Data Primer

Sugiyono (2016: 225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dan kuesioner dengan subjek penelitian. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dengan PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir. Kegiatan kuesioner dengan memberikan angket ke Karyawan mengenai apa yang diteliti tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Data Sekunder

Sugiyono (2016: 225) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu melalui Informasi di Internet mengenai PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir.yang diperoleh dari perpustakaan, jurnal, artikel, skripsi, tesis, maupun laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam yang berjumlah 42 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh Karyawan PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam.yang berjumlah 42 orang, teknik dalam pengambilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel ini menggunakan sampling jenuh (sensus), dikarenakan populasi kurang dari 100.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2017:142)** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden Karyawan Pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam.

Adapun skala pengukur penelitian ini yang digunakan adalah skala likert. Menurut **Sugiyono (2011:107)** skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala Likert ini digunakan dalam pengisian kuesioner. Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian penulis olah ke dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan jumlah jawaban.

Dimana skala penilaian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| a) Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| b) Setuju (S) | : diberi skor 4 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| c) Netral (N) | : diberi skor 3 |
| d) Tidak Setuju (TS) | : diberi skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi skor 1 |

3.4.2 Wawancara

Menurut **Sugiyono (2016:231)** wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara tidak terstruktur, yang mana pedoman wawancara hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan sehingga peneliti dapat melakukan wawancara yang mendalam dan memberikan kebebasan kepada narasumber untuk menjawab.

3.4.3 Observasi

Menurut **Sugiyono (2017:203)** Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung kepada perusahaan yang diteliti, dimana penulis melakukan peninjauan langsung terhadap PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kabu Babussalam.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2017:147)** metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2017:8)** metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

3.6 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (independet variabel) yaitu manajemen bakat dan manajemen Pengetahuan, dan 1 (satu) variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja Karyawan.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, **Sugiyono (2018:267)**. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ untuk signifikan 5% $n =$ jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Sugiyono (2018:268). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

- a. Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha > 0,60$ maka reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:321) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Pendekatan grafik adalah menggunakan Normal Probability Plot, yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Sugiyono** dan **Susanto (2015:331)** uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidak korelasi variabel bebas. Ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dideteksi bila nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 dan toleransi $> 0,1$ berarti tidak ada masalah multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Sugiyono** dan **Susanto (2015:346)** uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai Sig. uji t (pada uji Glejser) $> 0,05$ maka varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scater plot.

Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Sugiyono (2018:111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) jadi regresi linear berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independen minimal 2. Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan.

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- | | | |
|----------------|---|--|
| Y | = | Kinerja Karyawan |
| a | = | Konstanta |
| b ₁ | = | Koefesien regresi X ₁ |
| b ₂ | = | Koefesien regresi X ₂ |
| X ₁ | = | Variabel bebas pertama (Manajemen bakat) |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X_2 = Variabel bebas kedua (Manajemen Pengetahuan)

e = Variabel Pengganggu

Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut **Sugiyono (2018:223)** Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sig $< \alpha$ maka: H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Manajemen bakat dan Manajemen pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau sig $\alpha >$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Manajemen bakat dan Manajemen pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan.

3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji f)

Menurut **Sugiyono (2014:96)** Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) - $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Dimana kreteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

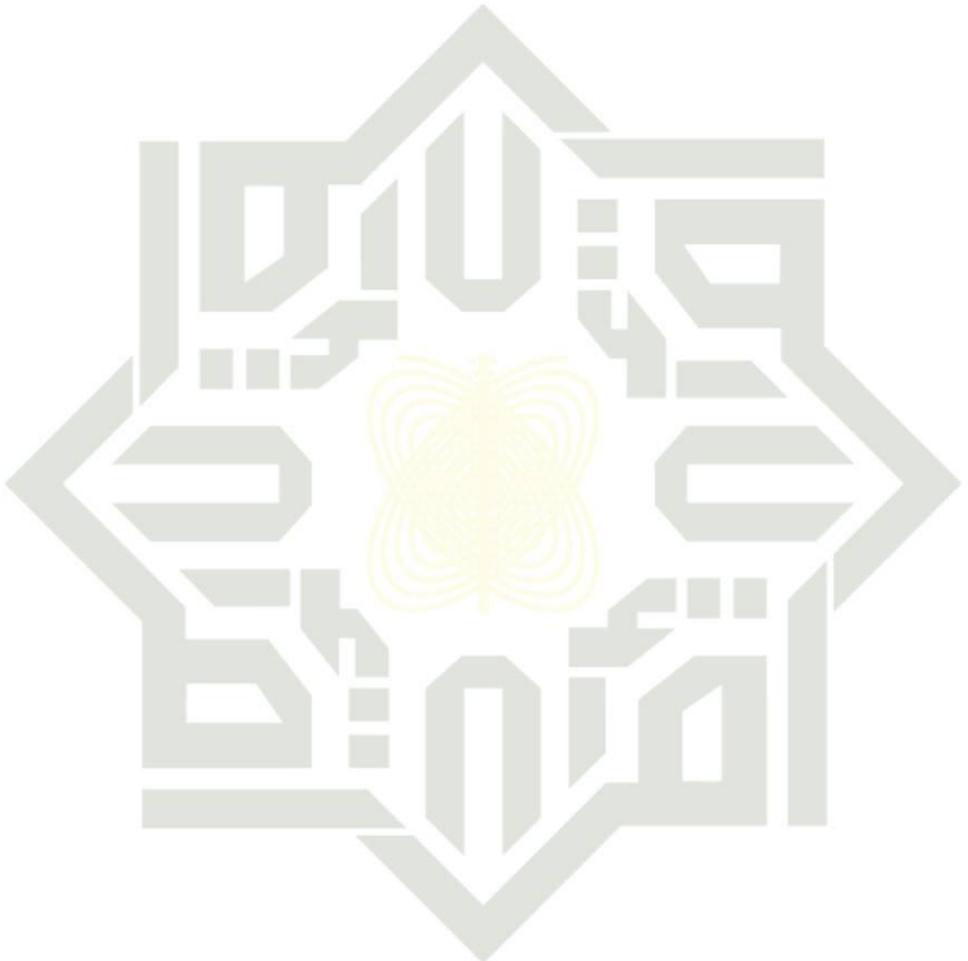
1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka : H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Manajemen bakat dan Manajemen pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja Karyawan.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Manajemen bakat dan Manajemen pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Sugiyono dan Susanto (2015:266)** koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan secara linier antara dua variabel. Jika nilai R semakin mendekati 1,00 maka tingkat hubungan antara dua variabel semakin kuat.

Menurut **Sugiyono dan Susanto (2015:268)** koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 berada di antara 0 dan 1. Semakin nilai R^2 mendekati 1 maka variabel bebas semakin baik dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel-variabel independen (Manajemen bakat dan Manajemen pengetahuan) dalam menjelaskan variasi variabel dependen

(Energi Karyawan) amat terbatas. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi ganda (R^2) besarnya antara $0 < R^2 < 1$.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Bank PD.BPR Kubu merupakan singkatan dari Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Kubu yang berasal dari Badan Kredit Kecamatan (BKK) Kubu. BKK Kubu berdiri berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau No.KPTS. 669./XI /1996 tanggal 20 November 1986. Pengukuhan BKK Kubu menjadi Perusahaan Daerah Bank.

Perkreditan Rakyat Kubu Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkalis berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkalis Nomor 21 Tahun 1996, Surat Bank Indonesia No. 30/98/DIR/UBPR/Rahasia tanggal 12 Januari 1998 dalam pertimbangannya, bahwa PD BPR Kubu telah memenuhi syarat untuk mendapat izin usaha sebagai BPR.

Berdasarkan hal tersebut diatas dan sesuai dengan surat permohonan izin usaha dalam rangka pengukuhan menjadi BPR dari pimpinan BKK Kubu No. 017/BKK-KUBU /1997 dan No. 21/BKK-KB/1997 masing-masing tanggal 11 Oktober 1997 dan 8 Desember 1997 yang diketahui oleh Bupati Kepala Daerah Tingkat II Bengkalis, maka menteri keuangan Republik Indonesia dengan Keputusan No. KEP.066/KM.17/1998 tanggal 18 Februari 1998, telah memutuskan untuk memberikan izin usaha sebagai BPR kepada PD. BPR Kubu Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkalis, dengan tempat kedudukan di Kecamatan Kubu. Ketetapan pemberian izin dimaksud berlaku sejak tanggal 18 Februari 1998 Kabupaten Rokan Hilir merupakan merupakan salah satu kabupaten hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemekaran wilayah Kabupaten Bengkalis, yang pembentukan berdasarkan UU No. 53 tahun 1999. Dengan telah terbentuknya Kabupaten Rokan Hilir, maka diadakan kesepakatan antara pemerintah Kabupaten Bengkalis dengan pemerintah Kabupaten Rokan Hilir yang tertuang dalam Nota Kesepakatan No. 180/HK/2003 dan 06/HK/2003 tanggal 22 Agustus 2003 tentang penyerahan Asset dan kepemilikan PD. BPR Kubu dari pemerintah kabupaten Bengkalis kepada pemerintah Kabupaten Rokan Hilir. Nota Kesepakatan tersebut telah mendapat persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Rokan Hilir sesuai dengan surat No. 191/DPDR-RH/IX/2003. Selanjutnya Bupati Rokan Hilir mengeluarkan Keputusan Bupati No. 500/EKBANG/2003/303 tanggal 24 Oktober 2003 tentang Penetapan Kepemilikan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kubu menjadi milik Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.

Bank Indonesia dengan surat No. 5/133/DPBPR/IDBPR/Pbr tanggal 6 November 2003 tentang kepemilikan PD. BPR Kubu, telah memberikan persetujuan tentang penyerahan asset dan kepemilikan dimaksud.

Sesuai dengan persetujuan Bank Indonesia diatas, maka perlu dilengkapkan persyaratan pengalihan kepemilikan dan asset tersebut dengan mengeluarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Guna memenuhi hal tersebut, maka Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir telah menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2004 tanggal 29 Juni 2004 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Rokan Hilir dengan maksud nama PD. BPR Kubu berubah menjadi Bank BPR Rokan Hilir. Namun perubahan tersebut belum

mendapat persetujuan dari Bank Indonesia dikarenakan Perda tersebut perlu dilakukan penyempurnaan lebih lanjut.

4.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari PD BPR Rokan Hilir Cabang Kubu adalah sebagai berikut:

a. Visi

Bersama membangun ekonomi negeri.

b. Misi

Menumbuh kembangkan usaha ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan secara sehat pada sektor ekonomi berpotensi.

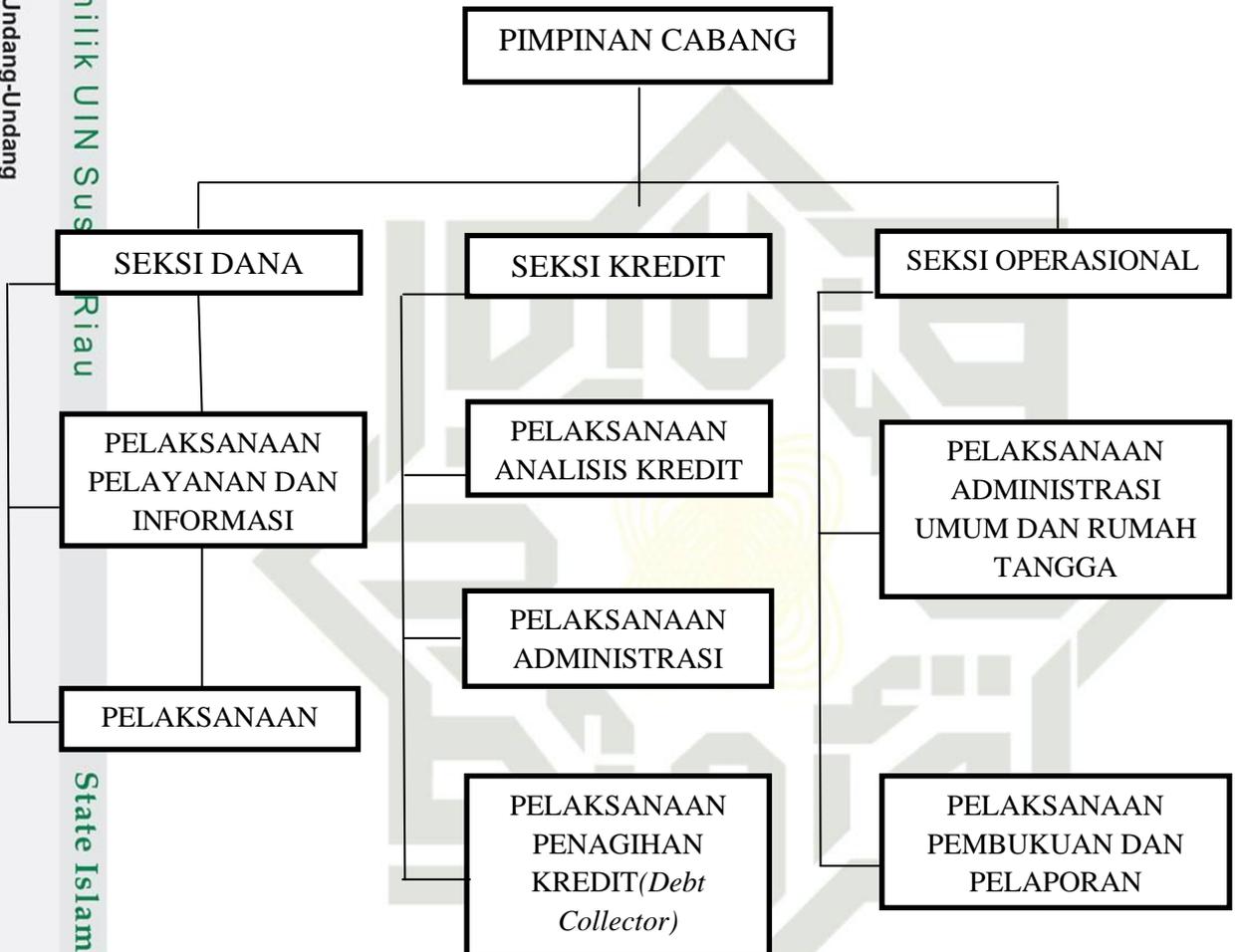
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Struktur Organisasi

Gambar 3.1 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PD. BPR ROKAN HILIR CABANG KUBU



Sumber: PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu

4.1 Tugas dan Wewenang atau Job Description

Untuk lebih memantapkan pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai di lingkungan Bank PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu maka perlu adanya uraian kerja atau *job description* untuk setiap pegawai sebagai pedoman kerja. Pelaksanaan tugas pegawai Bank PD. BPR Rokan Hilir Cabang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kuberdasarkan dan tidak bertentangan dengan seluruh ketentuan dan peraturanperundang-undangan yang berlaku.

Adapun uraian kerja atau job description yang berlaku di Bank PD.BPR

Rokan Hilir Cabang Kubu adalah sebagai berikut :

1 Pimpinan Cabang

Tugas pokok:

- a. Menjamin Kualitas pelayanan nasabah dan kualitas sumber daya manusia di cabang.
- b. Menciptakan, memastikan dan meningkatkan keuntungan usaha cabang.
- c. Menjamin kualitas pengawasan intern sesuai dengan petunjuk pengawasan yang telah ditentukan
- d. Mengkoordinasi pembuatan rencana kerja, anggaran cabang dan melakukan evaluasi serta memenuhi target yang telah ditentukan.
- e. Mewakili Bank PD. BPR dalam semua kegiatan resmi diwilayah kerjanya.
- f. Menjamin kualitas dan pertumbuhan usaha cabang baik dalaam asset, laba, kredit serta dana pihak ketiga.
- g. Menjamin peningkatan pendapat dan pengambilan biaya.
- h. Melakukan penjualan (pemasaran) di cabang.
- i. Melakukan otorisasi transaksi operasional yang melampaui kewenangan bawahannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- j. Menjamin produktivitas, kemampuan, motivasi, dan disiplin pegawai yang tinggi.

2 Seksi Dana

Tugas pokok seksi dana adalah pengendalian dan mengatur kegiatan tentang pendanaan, yaitu uang keluar maupun uang masuk.

- a. Pelaksanaan Pelayanan dan Informasi Nasabah (CS) Tugas pokok dari pelaksanaan dan Pelayanan Informasi Nasabah adalah memberikan pelayanan kepada nasabah secara langsung selain itu juga memberikan pelayanan dengan menerima informasi saldo serta menerima komplek dari nasabah.
- b. Pelaksanaan Tabungan dan Deposito Tugas pokok pelaksanaan Tabungan dan Deposito adalah menerima permohonan dari nasabah untuk membuka tabungan baru dan membuat tabungan deposito.
- c. Pelaksanaan Teller Tugas pokok dari teller adalah memberi pelayanan kepada nasabah dengan menerima pemindahan bukuan, penukaran uang, setoran untuk tabungan, deposito dan giro.

3 Seksi Kredit

Tugas pokok Seksi Kredit adalah memastikan adanya efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan bagi nasabah dengan kualitas pelayanan yang memberikan permohonan sampai akad kredit dan memastikan semua prosedur berjalan dengan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pelaksanaan Pelayanan Kredit

Tugas pokok pelayanan kredit adalah memberikan informasi tentang permohonan kredit dan menerima permohonan kredit dari calon nasabah.

b. Pelaksanaan Analisa Kredit

Tugas pokok pelaksanaan analisa kredit adalah menilai dan menginvestigasi atas agunan kredit serta melakukan transaksi, dan membuat anggaran laporan atas agunan kredit tersebut.

c. Pelaksanaan ADM. Kredit

Tugas pokok Administrasi kredit adalah mengurus urusan-urusan yang berhubungan dengan kredit dari para nasabah.

d. Pelaksanaan Penagihan Kredit (*Debt Collector*)

Tugas pokok pelaksanaan penagihan kredit adalah memberi informasi atas tunggakan kredit bulanan kepada nasabah.

4 Seksi Operasional

Tugas pokok seksi operasional adalah merencanakan, mengkoordinasi, mendelegasikan, mengontrol semua aktivitas bidang operasional cabang demi tercapainya target bidang pelayanan operasional yang efisien dan efektif sehingga terwujud pertumbuhan asset dan keuntungan yang tinggi. Mengelola operasional

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harian, menjamin standar kualitas yang tinggi dibidang pemrosesan Transaksi Administrasi Kredit dan administrasi cabang.

a. Pelaksanaan ADM. Umum dan Rumah Tangga

Tugas pokok pelaksanaan administrasi umum dan rumah tangga adalah mengerjakan semua surat-surat yang dibutuhkan oleh Bank PD. BPR tersebut dan penyimpanan file Bank PD. BPR, tentang administrasi umum

b. Pelaksanaan Pembukuan atau Pelaporan

Tugas pokok bagian pembukuan adalah membuat laporan keuangan Bank PD. BPR di setiap transaksi terjadi dan membuat laporan keuangan akhir tahun.

c. Kantor Kas

Tugas pokok dari kantor kas adalah menjalankan segala sesuatu yang berhubungan dengan hal-hal yang dikerjakan oleh *teller* dan *servis asisten*, karena keduanya itu berada di dalam kantor kas.

4.5 Aktivitas Perusahaan

Sebagai mana tertuang dalam UU No. 10 Tahun 1998, bahwa maksud dan tujuannya didirikan BPR untuk membantu mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi kerakyatan, pembangunan serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah (PAD) serta meningkatkan taraf hidup rakyat.

Adapun kegiatan usaha Bank BPR Kubu diantaranya sebagai berikut :

- 1 Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu
- 2 Memberikan kredit
- 3 Menempatkan dananya dalam Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito dan/atau tabungan pada Bank lain.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel manajemen bakat sebesar 1,256. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan manajemen bakat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,256. Diketahui nilai t_{hitung} (5,567) > t_{table} (2,022) dan nilai sig (0,000) < (0,05). Artinya Manajemen Bakat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babusalam
2. Koefisien regresi variabel manajemen pengetahuan sebesar 0,357. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan manajemen pengetahuan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,357. Diketahui t_{hitung} (3,848) < t_{table} (2,022) dan nilai sig (0,000) < (0,05). Artinya Manajemen Pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babusalam.
3. Secara simultan Manajemen Bakat dan Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babusalam.
4. Nilai R Square sebesar 0,871 yang menunjukkan bahwa Manajemen Bakat dan manajemen Pengetahuan dalam mempengaruhi Kinerja sebesar

87,1%. Sedangkan sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

6.2 Saran

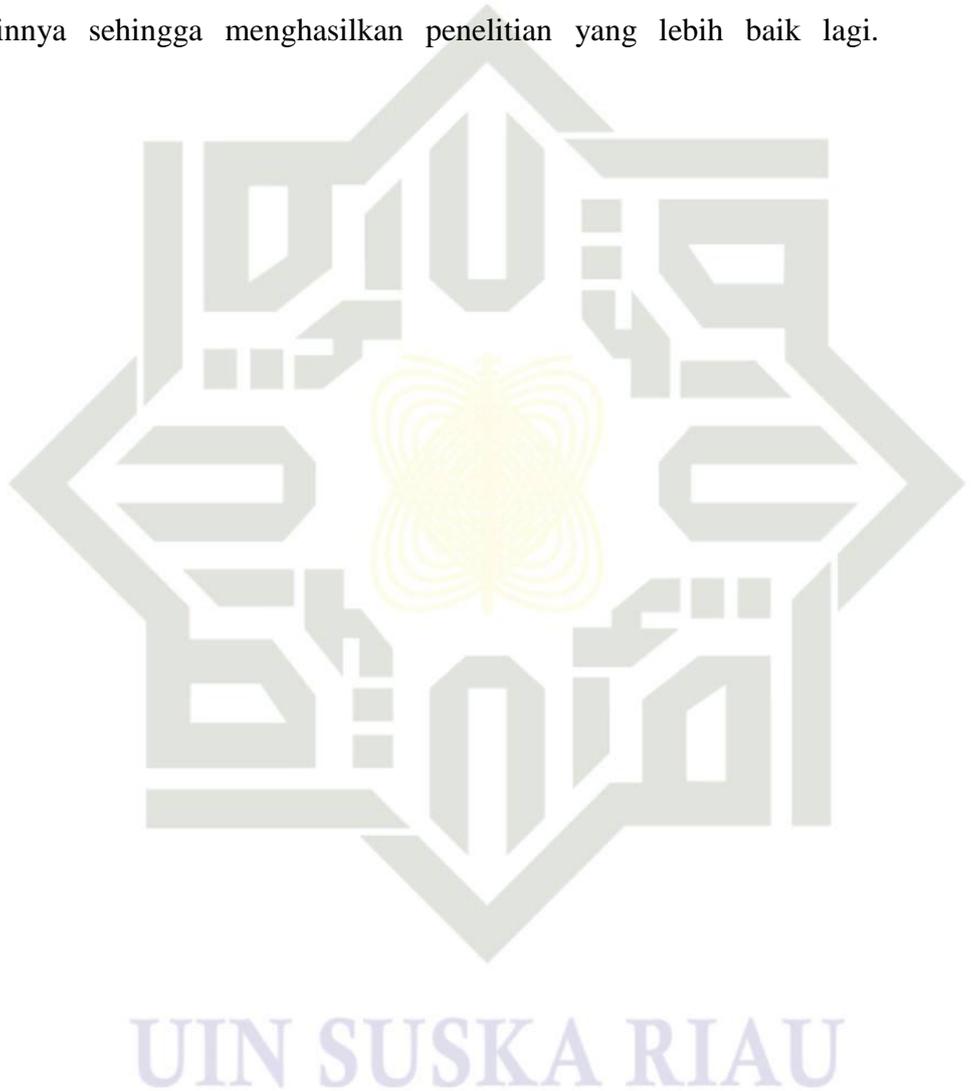
Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam, perusahaan bisa memberikan pelatihan-pelatihan bagi setiap karyawan agar bisa lebih mengembangkan dirinya. Selain itu diharapkan karyawan untuk lebih memiliki inovasi dan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya, agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat segera terselesaikan dengan tetap mengacu setiap aturan yang ditetapkan perusahaan.
2. Untuk manajemen bakat dan manajemen pengetahuan dalam penelitian ini dalam kategori cukup baik. Maka dari itu masih harus dilakukannya pembenahan dari segi pengembangan karir serta potensi karyawan tersebut. Adapun hal yang harus ditingkatkan ialah memperhatikan dan memikirkan setiap karyawan yang memiliki potensi serta menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai bakat dan pengetahuan yang dimiliki karyawan guna mengembangkan karirnya di posisi jabatan yang di emban karyawan. Maka diharapkan untuk karyawan memberikan kemampuan serta potensi terbaiknya untuk satu tujuan bersama perusahaan lebih baik lagi kedepanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan *terjemahannya*, Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan.
- Abdul Latief. 2019. *Pengaruh manajemen pengetahuan keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. *JUIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11(2) (2019): 173-182
- Aizza Anwar , Qasim Ali Nisar1-, Nadia Zubair Ahmad Khan , and Aqifa Sana. 2014. *Talent Management: Strategic Priority of Organizations*, *Bank "International Journal of Innovation and Applied Studies* ISSN 2028-9324 Vol. 9 No."
- Asavi M, Leidner. 2011. *Knowledge management and system Knowledge management*. Selemba Empat. Jakarta
- Asisah , Sakinah AS. 2020. *Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sektor Jambi* "Jurnal Manajemen dan Sains, 5(2), 238-240-Universitas. Batanghari Jambi"
- Endrokles .Y. Monsow Roy F. Runtuwene Wehelmina Rumawas. 2016. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado*. "Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Unsrat Manado "
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung
- Firly Nur Agustiani Dan Stefanus M.S. Sadana. 2021. *Analisis Manajemen Talenta Dan Kompetensi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Bank Bri Tbk* " Jurnal Vol 5 No1.
- Hanum Aula Rahmawati. 2019. *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan* "Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya"
- Hasibuan, Melayu SP 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Holger A Rau . 2017 . *The knowledage management of talent management and self efficacy on employee perfomance (in case of comercial bank of Ethiopia In Jima town)* " Jurnal international Education Studies, Vol.8, No. 01, ISSN: 1913-9020
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurniawan, Robert, and Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Pella dan Inayati, 2011. *Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mncapai Pertumbuhan dan Kinerja Karyawan*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Petri Buana, Katitili, dkk. 2015. *Pengaruh manajemen bakat dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PD. BANK BPR Cilegon Banten. Vol 2 Nomor 01*
- Sillia Evelyn Tjusanto, Gendut Sukarno. 2021. *Analisis Knowledge Management dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BCA KCU Darmo Surabaya* “Widya Manajemen, Agustus 2021, Vol. 3 (No. 2): Hal 128-137 ”
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta
- _____.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirwin Finta Utami, Deni Wardani. 2021. *Pengaruh Pengembangan Sdm, Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bidang Layanan Dan Bidang Pemasaran Bank Dki Kcu Balaikota)* “Paradigma. Vol. 18. No 2, STIE Indonesia Banking School
- Yunita Lidya Kandow. 2016. *Pengaruh manajemen pengetahuan skill dan attitude terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK Sulut Go Manado. Vol 16 Nomor 1*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/ibu yang terhormat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya Nurmala Putri mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul penelitian **“Pengaruh Manajemen Bakat Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank BPR Kabupaten Rokan Hilir Cabang Kubu Babussalam”**. Pada kesempatan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya dalam menjawab kuisisioner ini. Penelitian ini dalam rangka penyelesaian Skripsi program S1 Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kuisisioner penelitian ini tidak ada berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu sebagai Karyawan. Identitas dan jawaban akan dijamin kerahasiannya, sehingga diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi dengan baik dan sebenarnya.

Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya

Nurmala Putri

11771201071

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK BPR KABUPATEN ROKAN HILIR CABANG KUBU BABUSSALAM

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. **Isi identitas anda** pada lembar yang tersedia.
2. **Pilih dan ceklis** (✓) salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
3. **Keterangan.**
 - a. **SS** : Sangat Setuju (5)
 - b. **S** : Setuju (4)
 - c. **N** : Netral (3)
 - d. **TS** : Tidak Setuju (2)
 - e. **STS** : Sangat Tidak Setuju (1)

Identitas Responden

1. **Nama/Inisial** : _____
2. **Jenis Kelamin** : Laki-laki
 : Perempuan
3. **Umur** : 21-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun Diatas 50 Tahun
4. **Pendidikan** : SMA/Sederajat S2
 D3 S3
 S1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Lama Bekerja : < 5 Tahun 11-15 Tahun
 6-10Tahun >16 Tahun

Pernyataan

Berilah tanda *ceklis* (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.

A. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kualitas pekerjaan yang diinginkan perusahaan sudah Saya berikan sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya selalu memperhatikan kualitas dari pekerjaan yang selalu Saya selesaikan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara cermat, teliti dan tepat waktu.					
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
5	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan.					
6	Pegetahuan yang saya miliki tentang pekerjaan memberikan hasil yang baik terhadap perusahaan.					
7	Saya mampu/senang bekerja sama dengan rekan kerja.					
8	Pernyataan yang disampaikan pimpinan sudah jelas.					
9	Keputusan yang diambil pimpinan sudah					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10	sesuai dengan tujuan perusahaan.					
11	Keputusan yang diambil selalu dimusyawarahkan dengan karyawan.					
12	Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan jangka waktu yang diberikan.					
13	Saya selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.					
14	Lingkungan organisasi mampu membuat Saya lebih efektif melakukan pekerjaan.					
15	Tempat Saya bekerja selalu membuat Saya bersemangat melakukan pekerjaan.					

B. Manajemen Bakat (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan bakat yang dimiliki.					
2	Bakat yang dimiliki mampu membawa perusahaan menjadi lebih baik.					
3	Karyawan dengan kinerja yang baik mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan.					
4	Kompensasi yang diberikan sesuai dengan dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.					
5	Saya selalu mendapatkan dukungan dari pemimpin terhadap bakat yang dimiliki dan memberikan posisi kerja sesuai bakat.					
6	Dukungan pemimpin mampu memotivasi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik.					
Infrastruktur perusahaan sudah sesuai dengan bakat yang dimiliki oleh karyawan.					
Perusahaan mendukung bakat Saya dengan menyediakan fasilitas untuk bisa berkembang.					

C. Variabel Manajemen Pengetahuan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu ingin menjadi lebih baik untuk memotivasi agar bekerja lebih dengan baik pada perusahaan.					
2	Saya selalu berusaha mencari informasi dan pengetahuan yang lebih banyak untuk bisa memperbaharui pengetahuan.					
	Saya mampu menciptakan kinerja yang efektif untuk mengembangkan kesuksesan perusahaan.					
	Saya selalu memperhatikan kualitas dari pekerjaan yang selalu Saya selesaikan.					
	Saya selalu memberikan informasi yang baik kepada rekan kerja.					
	Saya mampu/senang bekerja sama dengan rekan kerja.					
	Saya selalu menggunakan ide baru untuk diterapkan dalam bekerja.					

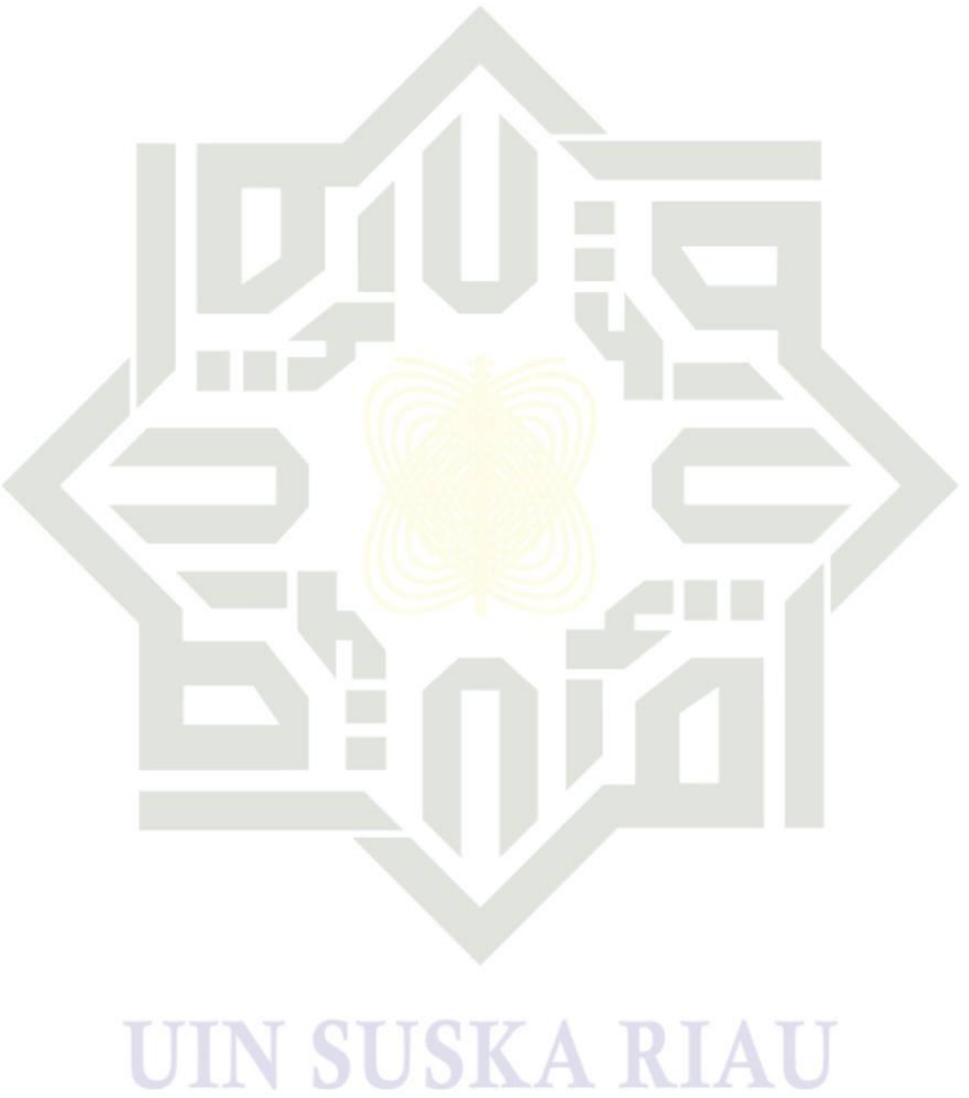
Pegetahuan yang saya miliki tentang pekerjaan memberikan hasil yang baik terhadap perusahaan dan selalu saya bagikan pada rekan kerja.					
--	--	--	--	--	--

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau memencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau State Islamic Univ

Lampiran 2 Tabulasi

1	Manajemen Bakat (X1)							Manajemen Pengetahuan (X2)								Kinerja (Y)															
	3	4	5	6	7	total	1	2	3	4	5	6	7	8	total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Total	
2	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57
4	4	4	5	5	4	34	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	57
5	5	5	4	4	5	38	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	64	
6	4	3	4	4	4	31	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	58	
7	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	63	
8	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64	
9	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64	
10	5	5	4	4	5	37	4	5	4	4	5	4	4	4	34	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	58	
11	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	3	5	4	2	4	5	4	5	4	5	61	
12	2	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	2	5	52	
13	2	3	4	4	5	3	27	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	4	4	3	3	4	4	2	3	1	1	1	1	2	37
14	5	5	5	4	4	36	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64	
15	2	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	3	3	5	3	2	2	4	4	4	1	4	47	
16	3	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	52	
17	2	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	48
18	2	3	4	4	3	28	4	5	5	4	5	4	4	5	36	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	1	3	46	
19	2	3	4	5	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	3	4	4	1	3	4	4	4	1	4	46	
20	2	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	52	
21	2	4	3	4	4	28	4	5	5	4	4	4	5	5	36	1	2	2	3	3	5	3	1	3	4	4	5	4	3	43	
22	5	2	3	2	3	23	1	2	5	3	2	3	1	2	19	5	4	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	35	



© Hak cipta miltik UIN Suska Riau

Hak Cipta UINjunglo Undang-Undang
 1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan

- a. Penguipaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
- b. Penguipaan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

2	3	4	5	3	3	28	3	4	2	4	5	4	3	5	30	3	4	3	2	5	3	5	1	3	4	5	4	5	5	52	
1	2	1	1	2	3	16	2	4	1	2	1	2	3	1	16	3	2	4	2	3	3	4	1	3	5	2	4	1	3	40	
1	2	5	5	1	3	20	1	4	1	2	1	5	1	5	20	1	3	5	1	2	1	5	1	1	3	4	5	1	1	34	
2	4	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	51	
1	3	3	2	5	2	22	3	4	1	2	3	2	3	2	20	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	30	
2	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	2	4	4	2	2	5	1	4	1	3	44	
5	2	3	4	2	1	22	2	3	3	1	2	3	2	1	17	1	3	2	5	3	2	4	2	1	3	2	4	3	2	37	
4	2	3	1	2	3	18	3	1	2	1	2	3	1	2	15	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	1	27	
4	1	2	3	2	2	19	2	3	2	3	1	2	2	3	18	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	4	30	
1	2	3	2	2	3	17	2	3	1	2	1	2	1	2	14	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	24	
5	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	60	
1	2	1	3	2	2	16	5	3	3	1	3	5	3	4	27	2	1	2	4	2	3	1	1	3	2	1	3	1	4	30	
2	4	2	1	3	2	21	1	5	2	1	3	2	4	3	21	1	3	2	3	1	4	2	1	3	1	4	1	3	2	31	
2	5	4	5	5	3	31	4	4	4	5	5	4	5	4	35	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	1	4	51	
5	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	64	
4	4	4	5	5	4	35	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	62	
1	2	5	1	2	3	17	1	5	1	3	1	5	1	4	21	1	1	3	1	5	1	3	1	1	3	5	1	5	1	32	
2	2	3	1	3	1	2	17	1	1	1	2	1	4	1	5	16	1	5	2	3	1	1	2	1	1	5	3	1	4	2	32
1	2	5	1	3	1	1	17	1	1	1	2	2	1	1	5	14	1	1	2	1	5	1	1	1	4	2	5	1	2	5	32
3	4	4	4	4	4	2	32	3	3	4	5	5	5	4	4	33	5	5	4	3	2	4	2	1	3	4	4	3	4	2	46
4	4	4	4	4	4	4	38	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	63

Lampiran 3 Analisis Data

1. Uji Vliditas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Manajemen Bakat
x1	Pearson Correlation	1	.751**	.338*	.550*	.260	.274	.520*	.253	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.000	.096	.079	.000	.106	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2	Pearson Correlation	.751*	1	.675**	.665*	.481*	.465*	.691*	.531**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x3	Pearson Correlation	.338*	.675**	1	.482*	.392*	.538*	.499*	.527**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000		.001	.010	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x4	Pearson Correlation	.550*	.665**	.482**	1	.680*	.607*	.749*	.430**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x5	Pearson Correlation	.260	.481**	.392*	.680*	1	.500*	.488*	.309*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.096	.001	.010	.000		.001	.001	.047	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x6	Pearson Correlation	.274	.465**	.538**	.607*	.500*	1	.570*	.672**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.079	.002	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x7	Pearson Correlation	.520*	.691**	.499**	.749*	.488*	.570*	1	.627**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.7	Pearson	.844*													
	Correlation		.618**	.788*	.770*	.791*	.542*		1	.510**					.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000			.001					.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42				42
X2.8	Pearson	.500*													
	Correlation		.273	.467*	.632*	.507*	.652*	.510*		1					.688**
	Sig. (2-tailed)	.001	.080	.002	.000	.001	.000	.001							.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42				42
Manajemen Pengetahuan	Pearson	.883*													
	Correlation		.601**	.879*	.899*	.865*	.745*	.911*		.688**					1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000					.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42				42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Kinerj a
Y1	Pearson	1														
	Correlation		.768**	.794**	.550**	.155	.692**	.385*	.653**	.594**	.632**	.197	.588**	.147	.534	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.326	.000	.012	.000	.000	.000	.210	.000	.354	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson	.768**	1													
	Correlation			.744**	.634**	-.029	.666**	.499**	.577**	.475**	.709**	.279	.564**	.311	.462	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.854	.000	.001	.000	.001	.000	.074	.000	.045	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson	.794**	.744**	1												
	Correlation				.497**	.145	.650**	.650**	.652**	.546**	.668**	.334*	.684**	.122	.494	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.361	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.000	.440	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson	.550**	.634**	.497**	1											
	Correlation					.019	.626**	.308*	.570**	.495**	.537**	-.020	.513**	.342	.440	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.907	.000	.047	.000	.001	.000	.899	.001	.026	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson	.155	-.029	.145	.019	1										
	Correlation						.114	.197	.054	.207	.193	.441**	.172	.104	.240	.273
	Sig. (2-tailed)	.326	.854	.361	.907		.473	.210	.734	.187	.220	.003	.276	.512	.125	.080
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42



Kinerja	Pearson Correlation	.803**	.797**	.816**	.688**	.273	.817**	.588**	.824**	.766**	.793**	.497**	.810**	.466**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.080	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Realibilitas

a. Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	14

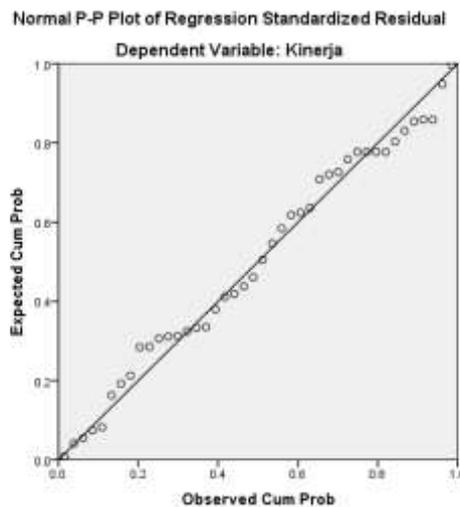
b. Manajemen Bakat

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	8

c. Manajemen Pengetahuan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	8

3. Uji Normalitas



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

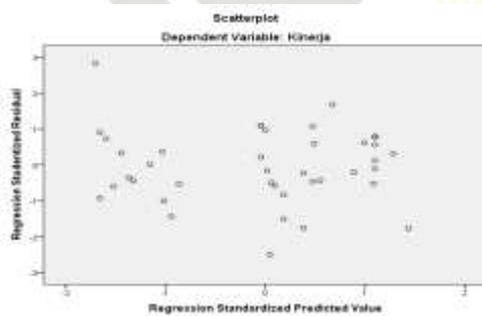
4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Manajemen Bakat	.201	4.987
Manajemen Pengetahuan	.201	4.987

a. Dependent Variable: Kinerja

5.

Heterokdesitas



Uji

6.

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.693	2.920		.580	.565
	Manajemen Bakat	1.256	.226	.715	5.567	.000
	Manajemen Pengetahuan	.357	.193	.237	3.848	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

7. Uji Parsial (Uji t)



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.693	2.920		.580	.565
	Manajemen Bakat	1.256	.226	.715	5.567	.000
	Manajemen Pengetahuan	.357	.193	.237	3.848	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Suska

9. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5668.813	2	2834.407	131.650	.000 ^b
	Residual	839.663	39	21.530		
	Total	6508.476	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan, Manajemen Bakat

10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.864	4.640

a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan, Manajemen Bakat

c. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk pembilang (N1)	df untuk penyebut (N2)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.4	19.41	19.42	19.42	19.43
3	9.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.7
4	6.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	5.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.7	4.68	4.66	4.64	4.62
6	4.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06	4.03	4	3.98	3.96	3.94
7	4.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.6	3.57	3.55	3.53	3.51
8	4.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	4.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.1	3.07	3.05	3.03	3.01
10	3.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	3.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	3.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	3.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.6	2.58	2.55	2.53
14	3.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	3.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.4
16	3.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	3.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	3.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	3.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	3.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.2
21	3.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.2	2.18
22	3.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.26	2.23	2.2	2.17	2.15
23	3.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.2	2.18	2.15	2.13
24	3.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	3.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.2	2.16	2.14	2.11	2.09
26	3.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	3.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.17	2.13	2.1	2.08	2.06
28	3.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	3.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.1	2.08	2.05	2.03
30	3.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	3.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2
32	3.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14	2.1	2.07	2.04	2.01	1.99
33	3.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2	1.98
34	3.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	3.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	3.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2	1.98	1.95
37	3.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1	2.06	2.02	2	1.97	1.95
38	3.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	3.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2	1.97	1.95	1.92
4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2	1.97	1.94	1.92
4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.9
4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

T TABEL

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262

37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Nurmalia Putri dilahirkan di Sungai Segajah, pada tanggal 12 Maret 1999. Lahir dari pasangan Ayahanda Rahman dan Ibunda Dahliana, yang merupakan anak Keempat dari Empat bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 023 Kubu Provinsi Riau. Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke SMPN 04 Kubu Provinsi Riau dan selesai pada tahun 2014.

Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN Kubu Provinsi Riau dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 melalui jalur SNMPTN diterima menjadi mahasiswa pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari Hingga Maret 2020 melaksanakan Praktek Kerja Lapang di DISPORA Pekanbaru.

Pada Bulan Juli sampai Agustus 2020 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Sungai Segajah Makmur Kecamatan Kubu. Melaksanakan penelitian pada Februari 2021 sampai bulan Juli 2021 di PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

Pada tanggal 13 April 2022 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.