

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang amat berharga bagi satuan institusi maupun perusahaan. Dipandang memegang peran yang sangat penting dan menjadi faktor pendorong yang utama sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Lingkungan internal perusahaan meliputi pemimpin, direktur, staf, dan bagian-bagian pendukung perusahaan yang saling bersinergi satu sama lain untuk mewujudkan visi misi perusahaan. Setiap perusahaan juga menginginkan output yang positif baik untuk perusahaan, pekerja dan mitra. Kesejahteraan merupakan kunci ulung dalam menjaga stabilitas dan keharmonisan setiap individu di dalamnya.

Kinerja adalah nilai tetap dari kebiasaan pegawai untuk berkontribusi dalam perusahaan untuk menghasilkan tujuan akhir dari ladang pekerjaan yang digeluti. Kinerja pegawai meliputi gabungan dari karakter, kebiasaan dan hasil daripada kerja di perusahaan tersebut. Adanya kualitas kinerja yang efisien, efektif dan unggul dalam melakukan kinerja tersebut. Terdapat faktor yang menimbulkan pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Yaitu, adanya faktor dalam diri individu antara lain sikap pemimpin, dan faktor dari luar diri individu antara lain situasional, kelompok, sistem. Pengaruh utama kinerja pegawai adalah faktor individu karena merupakan faktor bawaan yang berproses dalam pengembannya meliputi bakat, pengetahuan, serta kemampuan (Stephen P. Robbins 2013) .

Dalam melaksanakan tugasnya organisasi mengacu pada peraturan menteri pertanian Nomor: 43/Permentan/OT.010/8/2015 Kementerian Pertanian mempunyai tanggung jawab mengurus pemerintahan di bidang pertanian hal ini berguna untuk menyokong peran Presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Selanjutnya perencanaan rumusan dan penetapan kebijakan

Tesa Ivana, 2022

PENGARUH PERENCANAAN SDM, MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PEMBIAYAAN KEMENTERIAN PERTANIAN RI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

dalam menyediakan sarpras pertanian, meningkatkan produksi bahan pangan seperti padi, kedelai, tebu, jagung, daging, dan pertanian lainnya, serta langkah meningkatkan mutu produk, pemasaran, serta persaingan. Dengan adanya tugas komponen tersebut dapat mensejahterakan stake holder didalam perusahaan, produksi pertanian petani dan masyarakat yang menjadi konsumen.

Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian merupakan unit kerja ASN Eselon I dan II di Kementerian Pertanian yang melaksanakan tugas dan fungsinya, mendapatkan dukungan SDM sebanyak 334 pegawai bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal dan 5 (lima) Direktorat sebagaimana pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 1 Sebaran Pegawai Ditjen PSP

NO.	UNIT KERJA	S3	S2	S1	D4	SM	D3	D2	D1	SLTA	SLTP	SD	JUMLAH
1.	DIREKTORAT JENDERAL PRASARANA DAN SARANA PERTANIAN	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2.	SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PRASARANA DAN SARANA PERTANIAN	1	20	52	0	0	3	0	0	12	0	0	88
3.	DIREKTORAT PERLUASAN DAN PERLINDUNGAN LAHAN	0	19	24	0	0	0	0	0	12	0	0	55
4.	DIREKTORAT IRIGASI PERTANIAN	1	16	21	0	0	1	0	0	12	0	0	51
5.	DIREKTORAT PEMBIAYAAN PERTANIAN	0	12	20	0	0	1	0	0	5	0	0	38
6.	DIREKTORAT PUPUK DAN PESTISIDA	1	11	32	0	0	4	0	0	4	1	0	53
7.	DIREKTORAT ALAT DAN MESIN PERTANIAN	0	12	20	0	1	1	0	0	13	0	1	48
TOTAL PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL PRASARANA DAN SARANA PERTANIAN		3	91	169	0	1	10	0	0	58	1	1	334

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Kementerian Pertanian (2020)

Direktorat PSP Unit Pembiayaan yang terdapat di dalam nya yaitu pegawai dengan jabatan eselon II dengan Tugas dan Kegiatan Unit Pembiayaan Pertanian adalah sebagai berikut tabel tugas dan kegiatan:

Tabel 2 Tugas dan Kegiatan Unit Direktorat Pembiayaan Pertanian

Tugas	Kegiatan
Terwujudnya dorongan dan promosi pendanaan dalam membangun	1. Terwujudnya bantuan serta memfasilitasi segala kebutuhan yang

Tesa Ivana, 2022

PENGARUH PERENCANAAN SDM, MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PEMBIAYAAN KEMENTERIAN PERTANIAN RI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

<p>pertanian yang dapat dijangkau dengan menyesuaikan kepribadian dan kebutuhan petani atau pemangku kepentingan dalam usaha pertanian</p>	<p>berhubungan dengan biaya untuk menghasilkan pertanian yang mudah diakses menyesuaikan kepribadian dan kebutuhan petani</p> <p>2. Memfasilitasi kredit/pembiayaan tanpa kesulitan akses oleh petani dengan penyediaan pinjaman subsidi bersistem pembagian hasil.</p> <p>3. Pengembangan lembaga keuangan mikro agribisnis dari gabungan kelompok tani penerima BLM-PUAP.</p> <p>4. Mendukung penyediaan subsidi pinjaman untuk petani dan peternak dengan program skim kredit KKP-E, KUPS, KPENRP</p>
--	--

Sumber data: Biro Umum dan Kepegawaian Direktorat Pembiayaan

Direktorat Sarana dan Prasarana mempunyai tugas dan kegiatan yang diemban oleh masing individu. Untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawabnya tersebut dibutuhkan target dari kinerja. Pertama, kinerja memiliki target dengan perhitungan sesuai kategori capaian nilai berdasarkan Standar Kinerja Pegawai (SKP); kedua, kehadiran pegawai sesuai waktu kerja dilihat dari jam dan hari, serta cuti yang diambil pegawai; dan ketiga yaitu, kepatuhan pegawai dalam menerapkan kode etik serta kedisiplinan PNS.

Tabel 3 Rekapitulasi Absensi

No	Bulan	Absen (%)	Sakit (%)	Ijin (%)	Cuti (%)	Terlambat (%)
1	Januari	0,00	0,52	0,21	0,00	5,49
2	Februari	0,00	0,54	0,22	0,00	5,76
3	Maret	2,38	0,52	0,00	0,00	4,97
4	April	0,93	0,31	0,21	0,00	7,25
5	Mei	0,43	0,00	0,11	0,00	2,17
6	Juni	0,00	0,49	0,00	0,00	8,70

Tesa Ivana, 2022

PENGARUH PERENCANAAN SDM, MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PEMBIAYAAN KEMENTERIAN PERTANIAN RI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

7	Juli	0,00	1,22	0,00	0,00	9,65
8	Agustus	2,08	0,59	0,10	3,56	8,99
9	September	1,24	0,21	0,21	5,18	7,45
10	Oktober	0,00	1,55	0,00	4,35	3,93
11	November	0,24	0,20	0,51	4,04	6,16
12	Desember	0,00	1,56	0,11	3,67	7,33
2020		0,61	0,60	0,12	1,73	6,03

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Direktorat Pembiayaan, 2020

Dari tabel absensi diatas, dapat dilihat bahwa selama tahun 2020 presentase keterlambatan seluruh pegawai 6,03% dan ketidakhadiran pegawai mencapai 0,61%. Terdapat peningkatan yang signifikan dari keterlambatan pegawai masuk kerja dari bulan Januari sampai dengan Desember 2020, data ini menunjukkan masih rendahnya disiplin pegawai. Hasil pengamatan di lapangan diduga tingkat disiplin pegawai menunjukkan masih rendah, sebagaimana terlihat dari pegawai yang pulang kerja lebih awal dan masuk kerja yang terlambat. Kemudian belum adanya rasio asn dengan beban kerja pembagian tugas ada *overlapping* (mengerjakan dua tugas). Dikarenakan pemimpin tahu kapasitas masing masing individu. Ada yang bisa mengerjakan dengan cepat waktu lebih dari yang ditargetkan jadi pemimpin itu memberikan tugas ke pegawai. Sebagai bentuk dari loyalitas pegawai bersedia mengerjakan, sebenarnya bisa juga ditolak.

Permasalahan tersebut dapat berdampak pada penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) yang ada di perusahaan. Penilaian oleh atasan kepada bawahannya harus dilakukan dengan melihat fakta/kenyataan dilapangan. Sesuai peraturan seharusnya penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan secara objektif, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Dengan adanya peningkatan pegawai yang baik berupa kinerja yang bagus, diharapkan perusahaan mampu menggapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Berhasil dan tidaknya perusahaan kinerja individu pegawai memiliki pengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan mengusahakan peningkatan kinerja pegawai karena mengharapkan tercapainya

Tesa Ivana, 2022

PENGARUH PERENCANAAN SDM, MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PEMBIAYAAN KEMENTERIAN PERTANIAN RI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

tujuan mereka. Cara perusahaan meningkatkan kinerja pegawai adalah pelatihan dan pendidikan, kompensasi yang memadai, motivasi, peningkatan disiplin, dan lingkungan kerja yang nyaman. Karena perusahaan mengoperasikan sistem evaluasi kinerja, pegawai dapat mengetahui keberhasilan pekerjaannya di perusahaan.

Setiap perusahaan membutuhkan perencanaan SDM di dalam perusahaan tersebut guna untuk mencapai suatu sasaran dan tujuan. Dengan berubahnya suatu masa di berbagai bidang kehidupan seperti adanya kemajuan ilmu pengetahuan teknologi, globalisasi yang, proses pada penataan kembali organisasi, dan keberagaman etnis dalam angkatan kerja. Adanya pengaruh pada perencanaan sdm dan juga talenta yang akan ikut menyesuaikan dengan hal yang ada dengan begitu adanya proses dapat meningkatkan kinerja yang berlaku dan target sasaran yang nantinya akan meningkatkan suatu penciptaan yang harmonis sesuai dengan target perusahaan. Perencanaan SDM akan ada pola yang terstruktur dalam mengisi jabatan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Yanti.SAkt bagian Tata Usaha Unit Pembiayaan Fenomena perekrutan yang ada berdasarkan jabatan yang tersedia. SDM yang ada di kementerian pertanian adalah pegawai PNS dan non PNS. PNS sebesar 70% PNS dan 30% Non Pns. Pengisian jabatan yang ada di organisasi tersebut dilakukan jika ada karyawan yang pensiun. Untuk pengisian jabatan diisi sesuai dengan beban kerja yang ada.

Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan alur pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia organisasi pada masa kini hingga kedepannya. Pemenuhan kebutuhan staf merupakan proses dalam merencanakan potensi melalui pengisian atau penutupan kekurangan yang dimiliki staf, dalam segi kuantitas dan kualitas. Dalam pemenuhan kebutuhan staf masa mendatang, rencana staf menekankan adanya upaya untuk memprediksi penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan yang berpedoman pada rencana bisnis ke depan. Dengan kata lain, tujuan dari rencana tenaga kerja adalah untuk menggunakan SDM seefisien mungkin sehingga jumlah tenaga kerja yang memenuhi syarat dapat mengisi kursi kosong kapan saja, terlepas dari posisinya. Informasi tentang kebutuhan dan

kualifikasi yang diinginkan tersedia untuk mengelola dan memfasilitasi proses perekrutan, pemilihan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberian tunjangan karyawan.

Suatu organisasi tanpa dukungan pegawai yang tepat memiliki kualitas, kuantitas, operasional, dan strategi akan kesulitan untuk mempertahankan dan mengembangkan keberadaannya dikemudian hari. Adanya kaitannya perencanaan sdm dengan kinerja sehingga akan adanya kestabilan dimasa masa yang akan datang, turunnya tingkat retensi maupun *turnover* karyawan. Kualitas daripada karyawan tersebut bisa dilatih dan dikembangkan dengan mengetahui kekurangan tersebut, adanya hambatan atau kendala yang dirasakan karyawan dapat diselesaikan. Strategi dalam perusahaan, pemimpin dalam melakukan halnya mempunyai sasaran dan cara pemimpin yang berbeda sehingga berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Sistem operasional yang dapat menghasilkan suatu *output* yang baik pula. Menurut Noer et al. (2017) perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Manajemen talenta, termasuk proses rekrutmen, pengembangan, dan promosi, terdata dengan benar dalam sistem. Kemampuan perusahaan untuk beroperasi berdasarkan strategi bisnis yang ada, dengan kata lain perusahaan dapat mengimplementasikan starategi dalam internal yaitu penerapan dari mulai proses operasional, sdm dan juga dalam memasarkan suatu bisnis. Talenta yang ada pada suatu sdm berbeda beda satu sama lain. Ada yang memiliki talenta yang bisa diasah dan dikembangkan untuk kemajuan perusahaan. Manajemen talenta diperuntukan untuk pegawai baru di dalam perusahaan tersebut, maupun pegawai yang sudah lama untuk memperkokoh tatanan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan mengawali perekrutan pegawai dengan memperhatikan penyaluran talenta dengan menempatkan karyawan menurut kualitasnya.

Sistem manajemen menerapkan tahap menganalisis, memanfaatkan, mengembangkan SDM secara berlanjut dengan memperhatikan keefektifan dalam mencukupi kebutuhan perusahaan. Talenta setiap karyawan berbeda beda satu sama lain. Dengan memperkokoh talenta dan untuk pengembangan bisa dilakukan kinerja dari setiap pegawai yang ada. Setiap organinasi harus memiliki ketanggapan

dalam memberi pelatihan, penilaian, serta mempertahankan bakat pegawai agar dapat bertahan pada kondisi bisnis yang mengedepankan talenta. Nisa (2016) melakukan penelitian dengan hasil manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4 Perbandingan Teori Manajemen Talenta dan Implementasi Perusahaan Kementerian Pertanian

Teori Manajemen Talenta	Implementasi Pada Unit Pembiayaan Kementan
Manajemen talenta atau HCM (<i>Human Capital Management</i>), Manajemen Informasi terkait sistem SDM . (Darmin dan Afifah, 2011)	Manajemen Talenta dalam perusahaan ada di Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Pertanian
Karyawan yang teridentifikasi mempunyai potensi untuk memimpin perusahaan dimasa depan, (Darmin dan Afifah, 2011) berarti karyawan yang tersaring atau memiliki talenta berperan menjadi objek untuk menerapkan manajemen talenta. (Darmin dan Afifah, 2011)	Dilakukan Program Pelatihan Kepemimpinan Jumlah peserta yang akan mengikuti pelatihan ini adalah 53 orang Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II (PKN Tk.II) Angkatan XVIII (18) Tahun 2021 secara resmi dibuka oleh Menteri Pertanian secara virtual pada tanggal 6 Juli 2021
Adanya sekelompok SDM perusahaan dengan keterampilan berkualifikasi (<i>talent pool</i>) (Darmin dan Afifah, 2011).	Manajemen talenta yang ada di kementerian berdiri pada tahun 2019, jadi masih terbilang baru. Guna Manajemen talenta ini adalah mempersiapkan ASN yang dipersiapkan profesional dan berintegritas di era revolusi industri

Tesa Ivana, 2022

PENGARUH PERENCANAAN SDM, MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PEMBIAYAAN KEMENTERIAN PERTANIAN RI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

<p>Manajemen talenta didefinisikan dalam pemahaman yang seluasnya, adalah manajemen strategi dalam pengolahan saluran talenta sebuah organisasi yang bertujuan untuk menyediakan pasokan talenta guna menciptakan keselarasan pekerjaan yang dimiliki seseorang pada waktu yang tepat. (Darmin dan Afifah, 2011</p>	<p>Perusahaan Kementan telah melaksanakan berdasarkan teori yaitu mengelola arus perusahaan dengan tujuan memastikan talenta yang tepat diberikan kepada orang yang tepat, pada pekerjaan yang tepat, dan pada ketepatan waktu. Berdasarkan dengan prinsip dan etika kerja kementerian pertanian.</p>
---	---

Pada tabel 4 menjadi pembanding dari teori manajemen talenta dan pengimplementasi instansi pemerintah Kementrian Pertanian. Permasalahan yang muncul diperusahaan yaitu belum tersedianya informasi dan sosialisasi terkait manajemen talenta kepada pegawai. Hal tersebut yang berpengaruh pada talenta yang ada di perusahaan belum digunakan maksimal. Juga peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian SDM dengan Bapak Rachmat Fitrianto S.H adapula pegawai yang belum memiliki keterampilan menguasai komputer. Perlu adanya peran manajemen untuk mendata pegawai yang tepat sehingga dapat diikutsertakan kedalam knowledge sharing ataupun pelatihan dalam perusahaan.

Era globalisasi yang sudah mendunia pada saat ini, untuk mendapatkan pengakuan pengakuan positif maka daya saing menjadi kunci untuk mewujudkan potensi market share terbesar. Tidak sekedar itu, waktu yang berjalan seiring dengan penambahan kecepatan dan kepraktisan, *human capital management* telah berkembang menuju kebaruan dengan terciptanya istilah manajemen talenta yang berlatarbelakang pada perkembangan masalah dan banyak terjadi di perusahaan-perusahaan bahwa stakeholder mengusahakan pengadaan penarikan pegawai ke perusahaan dengan menggunakan waktu terbatas dalam penggunaan serta pengelolaan talentanya. Talenta adalah karyawan unggul yang mempunyai ketajaman pemikiran strategis, kemampuan memimpin, terampil dalam berkomunikasi, kemampuan menginspirasi orang lain, memiliki kecenderungan

wirausaha, keterampilan fungsional dan penciptaan hasil (Ed Michaels et al. dalam Manopo, 2011:3).

Dalam pengorganisasian perusahaan keberadaan *Talent Pool* cukup berarti dalam upaya mengisi talent didalam perusahaan, namun pegawai yang tidak termasuk *Talent pool* juga berkesempatan menjadi pengganti posisi penting di perusahaan dengan peluang di masa depan. Yang kita ketahui manajemen talenta berisikan *Talent Pool* beserta proses bagaimana karyawan bidang sumber daya manusia bisa memahami potensi yang dimiliki pegawai hal ini juga dapat dimanfaatkan dalam jangka waktu yang panjang dan berkelanjutan.

Manajemen Pengetahuan merupakan aset intelektual yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dengan memanfaatkan pengetahuan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja dari setiap individu di perusahaan ataupun organisasi. Fenomena yang terjadi adalah pegawai yang memiliki pengetahuan lebih, tidak dapat membagikan ilmunya kepada karyawan lain karena dirasa pengetahuannya tidak spesial dan bisa pegawai tersebut tidak mau tersaingi. Dengan adanya penerapan manajemen pengetahuan yang baik akan menghasilkan penyaluran informasi kepada pegawai lain. sehingga informasi berupa keahlian, pengetahuan yang ada dapat diimplemetasikan dalam pekerjaannya, kinerja yang ada pun akan mengalami perubahan kearah yang lebih maju.

Terdapat penelitian terdahulu terhadap variable perencanaan SDM terhadap kinerja yang menyatakan Redy Tri Saputra, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020) bahwa kinerja karyawan memperoleh pengaruh positif dari perencanaan. Sedangkan berdasarkan hasil peneliti yaitu Siti W.P.Noer, Irvan. Trang, Yantje Uhing (2017) rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya terdapat penelitian terdahulu terhadap variabel manajemen talenta. Peneliti yaitu Niko Satria Rachmadinata, Hani Gita Ayuningtias (2017) menyatakan manajemen talenta secara signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja. Maka penelitian ini akan sepaham sesuai yang sudah dilaksanakan oleh Nisa (2016) menyatakan manajemen talenta signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun cukup berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Nisa,

Astuti, dan Prasetya (2016) dengan variabel manajemen talenta tidak memberi pengaruh parsial yang signifikan pada kinerja.

Terdapat penelitian terdahulu terhadap variabel manajemen pengetahuan Nisa, Astuti, dan Prasetya (2016) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai. Namun ada penelitian yang dilakukan oleh Ersya Nita (2021) dengan manajemen pengetahuan juga skill pada kinerja pegawai, bahwa manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Dari data analisis diatas penulis tertarik meneliti variable tersebut karena perencanaan sumber daya manusia dan manajemen talenta yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai kementerian pertanian. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian mendalam mengenai topik ini yang diberi judul **“Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian RI.**

I.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian RI?
2. Apakah Manajemen Talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian RI?
3. Apakah Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian RI?
4. Apakah Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan berpengaruh simultan terhadap kinerja dari pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian RI?

I.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh simultan terhadap kinerja dari pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian RI

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Penulis dapat belajar mengembangkan ide dan gagasan sebagai bahan penelitian dan karya tulis.

b. Bagi Mahasiswa dan Pembaca

diharapkan bahwa dengan adanya penelitian ini mahasiswa dapat mendapatkan pengetahuan tambahan akan bagaimana perencanaan sdm, manajemen talenta, manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian RI.

2. Manfaat Praktisi

Kepada HRD Perusahaan Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian RI. Dalam menjalankan operasi pelayanan jasa dan kepada masyarakat yang produktif dan menciptakan tingkat kepuasan bagi perusahaan langkah-langkah apa yang disusun untuk menetapkan Perencanaan SDM, Manajemen talenta dan Manajemen Pengetahuan tetapi tetap efisien.