



**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MANAJEMEN
PENGETAHUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA CUKAI TMP C JEMBER**

*THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT, KNOWLEDGE
MANAGEMENT AND WORK DICIPLINE ON JOB PERFORMANCE AT
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA CUKAI TMP C
JEMBER*

SKRIPSI

Oleh :

**Feby Rizky Ananda Putri
210810201163**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JEMBER
2023**



**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MANAJEMEN
PENGETAHUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA CUKAI TMP C JEMBER**

*THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT, KNOWLEDGE
MANAGEMENT AND WORK DISCIPLINE ON JOB PERFORMANCE AT
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA CUKAI TMP C
JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

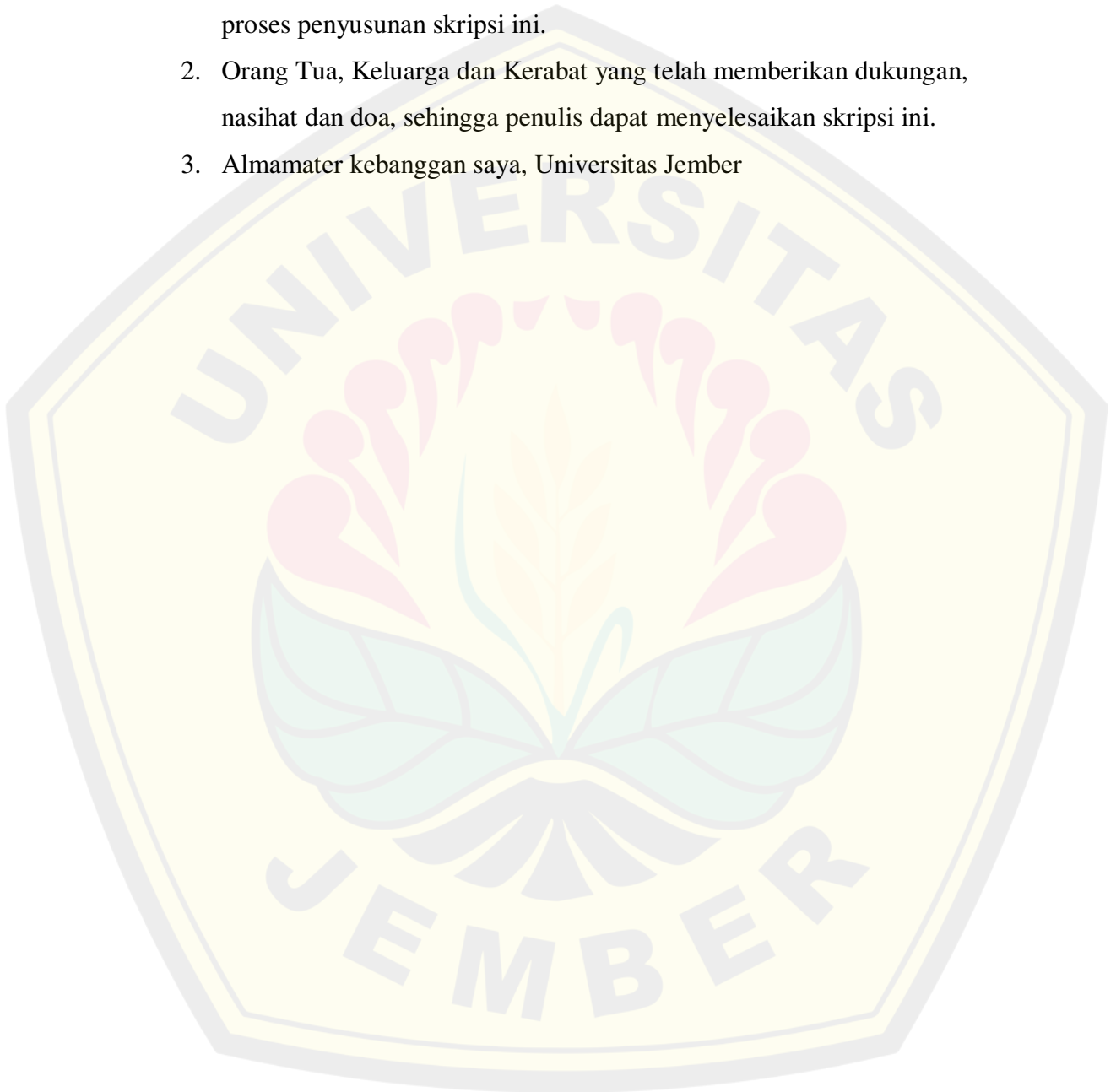
**Feby Rizky Ananda Putri
210810201163**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JEMBER
2023**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk pengabdian, tanggung jawab dan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan RahmatNya kepada penulis pada proses penyusunan skripsi ini.
2. Orang Tua, Keluarga dan Kerabat yang telah memberikan dukungan, nasihat dan doa, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Almamater kebanggaan saya, Universitas Jember



MOTTO

Sesuatu yang tinggi tidak harus dicapai dengan berjinjit, terkadang cara terbaik untuk mencapainya adalah bersujud

(Siiskada)

Work until you don't have to introduce yourself

(Unknown)

It's not always easy, but that's life. Be strong because there are better day ahead

(Mark lee)

No matter what they say, no matter what they do, we gon' resonate

(NCT)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Feby Rizky Ananda Putri
Nim : 210810201163
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah hasil karya saya sendiri, kecuali substansi yang sudah disebutkan dalam sumbernya dan belum pernah diajukan kepada lembaga manapun dan bukan plagiarisme orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi sesuai dengan standar keilmuan yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun dan saya bersedia menerima sanksi akademik apabila dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 21 Desember 2023

Yang menyatakan,



Feby Rizky Ananda Putri
NIM 210810201163

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember* telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember pada:

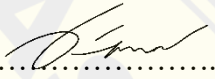
Hari : Kamis

Tanggal : 21 Desember 2023


Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Pembimbing Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama


Nama : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, SE., M.Si. (..........)
NIP : 197412122000122001

2. Pembimbing Anggota

Nama : Khanifatul Khusna, S.Sos., M.PSDM. ( ...)
NIP : 199110182019032016

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. ( ..)
NIP : 196903291993032001

2. Penguji Anggota 1

Nama : Alif Mirzania, S.E., MBA. (..........)
NIP : 199206172019032021

RINGKASAN

Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember, Feby Rizky Ananda Putri; 210810201163; 2023; 45 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai TMP C Jember merupakan instansi yang bertugas untuk memberikan pelayanan dalam kepabeanan dan cukai kepada masyarakat di daerah pengawasannya yaitu Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso dan Kabupaten Situbondo. Pelayanan yang terdapat pada KPP Bea Cukai TMP C Jember diantaranya adalah IMEI, pengecekan barang ekspor dan impor beserta rokok ilegal.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea Cukai TMP C Jember secara parsial. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 40 pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner yang telah disebar. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Pegawai telah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, seperti pelatihan khusus bersenjata api dan pelatihan pengembangan Teknologi. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti kegiatan pelatihan bersenjata api dengan tujuan agar dapat memberikan pengawasan yang maksimal, sehingga kinerja pegawai meningkat. Semakin mampu pegawai mengoperasikan senjata apinya, maka talenta pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Pegawai telah mendapatkan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Melalui pembelajaran di *e-learning* pegawai akan mendapatkan pengetahuan baru yang berkaitan dengan pekerjaannya, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan peraturan dan pengetahuan yang dimiliki dengan akurat. Semakin banyak kegiatan pembelajaran yang diikuti pegawai, maka wawasan pengetahuan pegawai juga akan bertambah. Banyaknya wawasan pengetahuan yang diperoleh pegawai dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Pegawai telah melakukan seluruh kegiatannya sesuai prosedur dalam SOP yang berlaku dan seluruh proses berlangsung secara transparansi. Hal tersebut sebagai bentuk bahwa pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember telah menanamkan nilai integritas dalam menjalankan pekerjaannya dan juga sebagai bentuk komitmen pegawai yang selalu memberikan pelayanan yang baik kepada *stakeholders*. Apabila pegawai memberikan pelayanan sesuai dengan SOP, maka pelayanan yang diberikan juga akan memuaskan *stakeholders*.

SUMMARY

The Influence of Talent Management, Knowledge Management and Work Discipline on On Job performance At Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember, Feby Rizky Ananda Putri; 210810201163; 2023; 45 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember, is an agency tasked with providing customs and excise services to the community in its supervisory areas, namely Jember Regency, Bondowoso Regency and Situbondo Regency. Services available at the Jember Customs and Excise Type Intermediate Customs and Excise Service and Supervision Office include IMEL, checking exported and imported goods along with illegal cigarettes.

This research aims to test and analyze whether Talent Management, Knowledge Management and Work Discipline have a significant partial effect on Job Performance at Medium Custom And Excise Office Type C Jember. The number of samples in this study used the entire population of 40 employees. This research uses primary data obtained from questionnaires that have been distributed. The data analysis method in this research uses multiple linear regression analysis using the IBM SPSS Statistics 25 application.

The research results show that Talent Management has a positive and significant effect on employee performance at the TMP C Jember Customs and Excise KPP. Employees have received training appropriate to job requirements aimed at improving the quality of performance, such as special firearms training and technology development training. Employees are required to take part in firearms training activities with the aim of providing maximum supervision, so that employee performance increases. The more capable an employee is of operating a firearm, the more the employee's talent will increase.

The research results show that Knowledge Management has a positive and significant effect on employee performance at KPP Customs and Excise TMP C Jember. Employees have acquired knowledge appropriate to job requirements. Through learning in e-learning, employees will gain new knowledge related to their work, so that employees can complete their work based on the regulations and knowledge they have accurately. The more learning activities that employees participate in, the more employees' knowledge insight will also increase. The large amount of knowledge gained by employees can improve the quality of employees in completing their work according to the knowledge they have.

The research results show that Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Customs and Excise KPP Bea Cukai TMP C Jember. Employees have carried out all their activities according to the procedures in the applicable SOP and the entire process takes place in a transparent manner. This is a form that employees have instilled the value of integrity in carrying out their work and also as a form of employee commitment to always providing good service to stakeholders. The more obedient employees are in complying with applicable regulations, the more employees can provide maximum service.

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

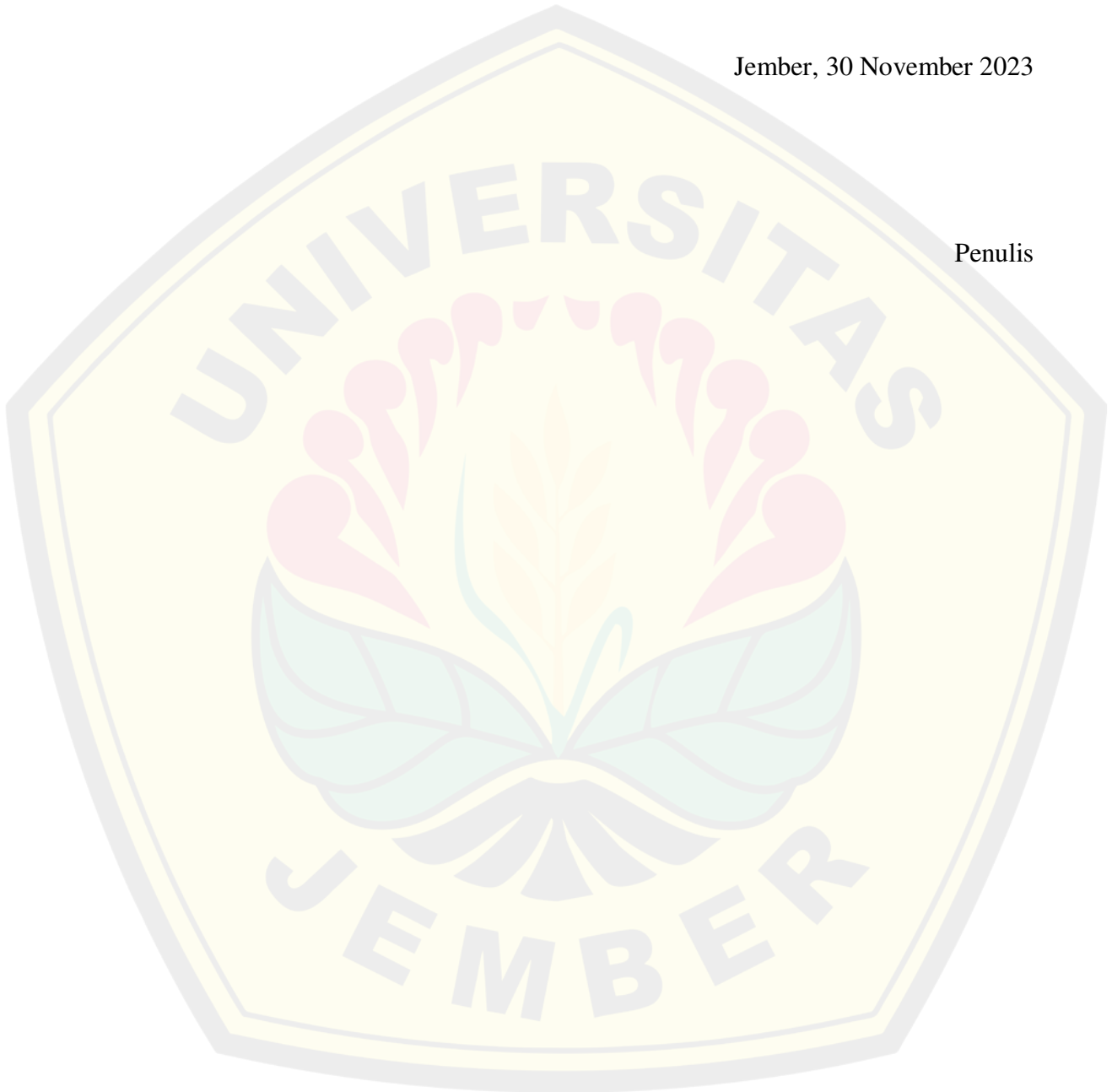
- a. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
- b. Dr. Elok Sri Utami, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Prof. Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
- d. Dr. Diana Tobing K Tobing, S.E., M.SI selaku Dosen Pembimbing Utama dan Khanifatul Khusna, S.Sos., M.PSDM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
- e. Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. dan Alif Mirzania, S.E., MBA selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik, saran dalam perbaikan penulisan Skripsi ini.
- f. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu, fasilitas dan layanan sehingga saya menyelesaikan studi saya.
- g. Kedua orang tua saya Ibu Yuni dan Bapak widjanarko, juga kakak saya Faza beserta nenek saya Ibu Musriah yang selalu memberi dukungan.
- h. Sahabat saya Tasya, Aiza, Asma, Reilla dan teman seperjuangan yang selalu menemani dan memberi dukungan positif.

- i. KPP Bea Cukai TMP C Jember yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Jember, 30 November 2023

Penulis

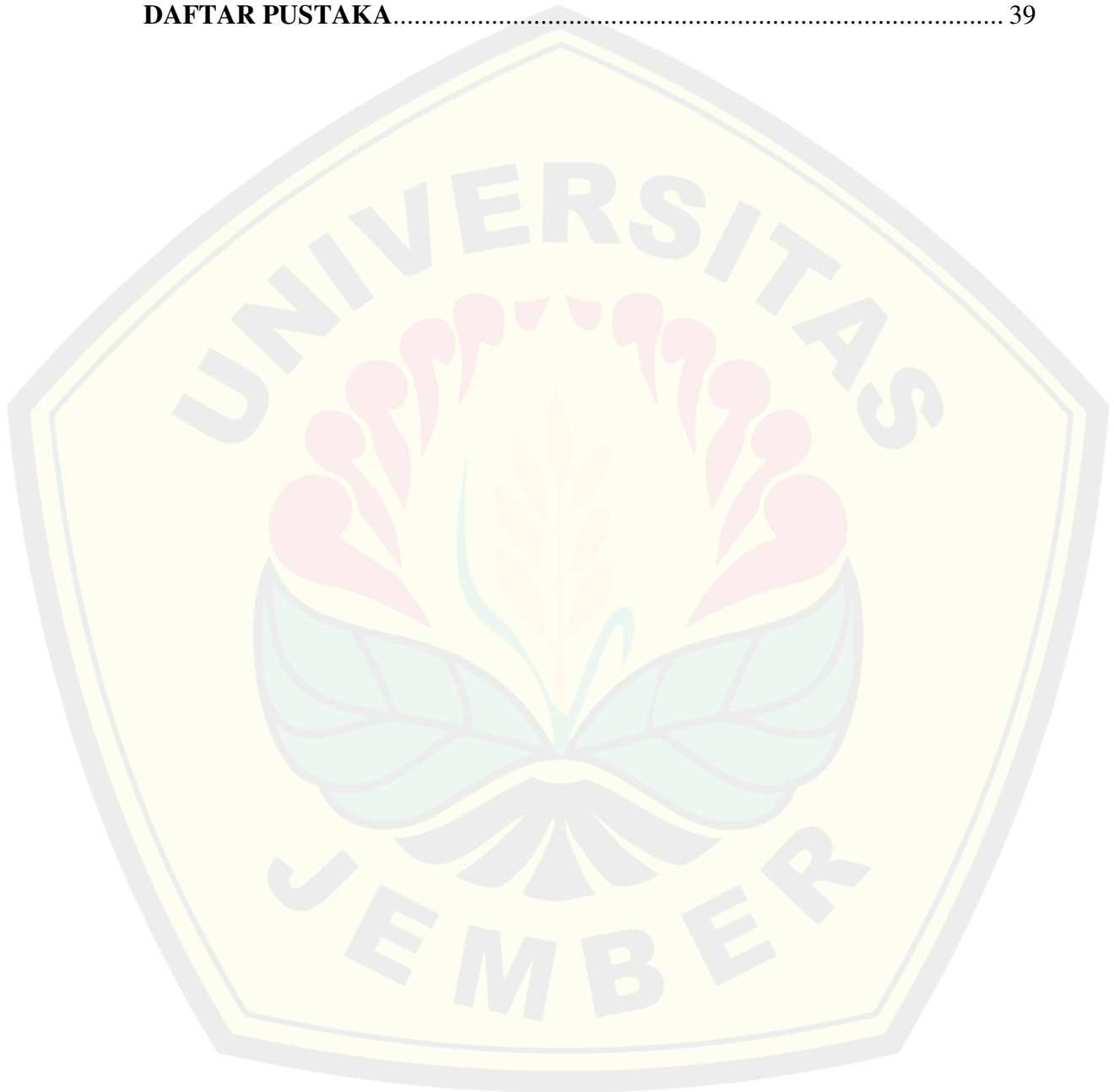


DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	1
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Tinjauan Teori	5
2.1.1 Manajemen Talenta.....	5
2.1.2 Manajemen Pengetahuan.....	6
2.1.3 Disiplin Kerja.....	7
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu	9
2.3 Kerangka Konseptual	11
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	11
2.4.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai.....	11
2.4.2 Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai.....	12
2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	12

BAB 3. METODE PENELITIAN	13
3.1 Rancangan Penelitian	13
3.2 Populasi dan Sampel	13
3.3 Jenis dan Sumber Data	13
3.4 Metode Pengumpulan Data	13
3.5 Identifikasi Variabel	14
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	14
3.7 Skala Pengukuran Variabel	16
3.8 Metode Analisis Data	16
3.8.1 Uji Instrumen	16
3.8.2 Normalitas Data	17
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda	17
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	18
3.8.5 Uji Hipotesis	18
3.9 Kerangka Pemecah Masalah	19
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	20
4.1 Gambaran Umum Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember	20
4.1.1 Profil Kantor	20
4.1.2 Visi dan Misi.....	20
4.1.3 Struktur Organisasi.....	21
4.1.4 Job Description	21
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel	22
4.2.1 Karakteristik Responden	22
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	25
4.3 Hasil Analisis Data	28
4.3.1 Uji Instrumen	28
4.3.2 Normalitas Data	29
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	29
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	31
4.3.5 Uji Hipotesis	32
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	34
4.4.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember	34
4.4.2 Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember.....	34

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember	35
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	37
5.1 Kesimpulan	37
5.2 Keterbatasan Peneliti	37
5.3 Saran	38
DAFTAR PUSTAKA	39



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	9
Tabel 3.1 Definisi Oprasional.....	14
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	23
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	23
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	24
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan	24
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	25
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel X_1	26
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel X_2	26
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel X_3	27
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Y	27
Tabel 4.10 Hasil Uji Valiiditas	28
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	29
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data	29
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	30
Tabel 4.14 Koofisien Determinasi	31
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	31
Tabel 4.16 Hasil Uji t	33

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	11
Gambar 4.1 Struktur Organisasi KPP Bea Cukai TMP C Jember	21
Gambar 4.2. Grafik <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	32



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kerangka Pemecah Masalah	41
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian.....	43
Lampiran 3. Dokumentasi.....	46
Lampiran 4. Rekapitulasi Kuisisioner	47
Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	49
Lampiran 6. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	50
Lampiran 7. Uji Validitas	53
Lampiran 8. r Tabel.....	56
Lampiran 9. Uji Reliabilitas	57
Lampiran 10. Normalitas Data	57
Lampiran 11. Analisis Regresi Linear Berganda	58
Lampiran 12. Uji Asumsi Klasik.....	58
Lampiran 13. Uji-t.....	59
Lampiran 14. t-Tabel.....	61

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Indrawijaya, (2014) organisasi merupakan suatu wadah kegiatan dari banyak orang yang bekerja sama di dalam instansi untuk mencapai tujuan. Instansi yang memberikan pelayanan kepada khalayak seperti KPP Bea Cukai Jember, pegawainya dituntut memiliki kualitas dan kapabilitas dalam bekerja. Layanan yang diberikan oleh KPP Bea Cukai TMP C Jember, diantaranya adalah pengecekan terhadap barang ekspor impor. Selain itu layanan atas pendaftaran IMEI pada *Handphone*, ini biasanya banyak dari kalangan TKW. Layanan yang terakhir yaitu berkenaan dengan barang ilegal, khususnya rokok ilegal.

Menurut Busro (2018) manajemen talenta adalah mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang di tempat yang tepat. Dengan demikian. Pinasti & Nurdin, (2022) berpendapat Manajemen Pengetahuan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh instansi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali di dalam instansi. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja pegawai Bea Cukai TMP C Jember sangat penting karena berkaitan dengan penerimaan negara, perdagangan ilegal, perlindungan industri lokal dan pencegahan penyelewangan korupsi. Apabila tugas tersebut dijalankan dengan baik, maka pegawai Bea Cukai TMP C Jember dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara. Mengutip dari berita harian resmi Bea Cukai TMP C Jember terkait capaian kinerja tahunan, telah disampaikan pada bulan Agustus 2022 Instansi mendapatkan tambahan target penerimaan kepabean dan cukai. Penambahan tersebut sebesar Rp. 1.414.993.115.000. Adapun data total penerimaan Bea Cukai TMP C Jember per Agustus 2022 mencapai Rp. 1.076.107.624.820. Dengan rincian total Pabean sebesar Rp. 977.333.253.000, Cukai sebesar Rp. 98.234.715.450, Denda lain sebesar Rp. 539.656.370. Sehingga

diperoleh hasil capaian kinerja Bea Cukai TMP C Jember terealisasi sebesar 76%. Terhitung hingga bulan Juni 2023 capaian Kinerja Instansi mencapai 147,74%, perolehan tersebut berasal dari penerimaan pabean dan cukai di KPP Bea Cukai TMP C jember. Hasil perolehan tersebut menunjukkan peningkatan dari periode sebelumnya. (<https://bcjember.beacukai.go.id/Kegiatan/detail/276>).

Fenomena manajemen talenta yang terjadi pada Bea Cukai TMP C Jember melalui pra reset hasil wawancara dan observasi yaitu terkait penempatan pegawai pada seksi yang tidak sesuai dengan minat dan bakatnya. Hal tersebut sebenarnya tidak sesuai dengan aturan yang ada pada DJBC (Direktorat Jenderal Bea Cukai). Namun *rolling* dilakukan agar kemampuan pegawai dapat menyeluruh di semua seksi atau bagian. Adanya sistem *rolling* menjadikan pegawai harus memberikan arahan terhadap pegawai lain yang sebelumnya belum pernah berada di posisi tersebut, agar meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sistem *rolling* dilakukan atas dasar keputusan kepala Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Jember, dengan periode tertentu yaitu sekali dalam 2 tahun.

Hal lain yang menjadi masalah terkait manajemen talenta yaitu, adanya suatu pelatihan khusus bersenjata yang diwajibkan kepada seluruh pegawai Bea Cukai Jember. Pelatihan khusus bersenjata tersebut terdapat keterbatasan atau kekurangan akan kuantitas peluru yang digunakan oleh pegawai pada saat pelatihan. Selanjutnya adanya beberapa senjata api yang memang kurang layak untuk dipakai dan masa pemakaiannya sudah habis. Hal tersebut berkenaan dengan pengajuan barang oleh DJBC, namun masih dalam pengawasan dan perizinan Polres selaku pemberi izin atas barang bersenjata api.

Fenomena manajemen pengetahuan pada KPP Bea Cukai Jember melalui narasumber yaitu Pak Citra di seksi SubBagian Umum. Terkait kurangnya partisipasi pegawai terhadap proses pembelajaran melalui *e-learning* yang telah diselenggarakan oleh Pusdiklat. Pelaksanaan tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak mendapatkan wawasan pengetahuan yang sama dengan yang lain, karena pegawai akan mengikuti kegiatan pembelajaran ketika mendapat perintah dari atasan maupun pusat. Adanya *e-learning* tersebut bertujuan untuk peningkatan kemampuan pengetahuan setiap pegawainya. Kurangnya partisipasi aktif pegawai dapat

dibuktikan melalui akumulasi data di *e-learning* yang menunjukkan bahwa capaian program pembelajaran pegawai belum sesuai dengan target. Capaian program tersebut nantinya akan memunculkan indeks dengan 3 kategori warna, yaitu merah menandakan jauh dari target, kuning menandakan hampir mencapai target dan hijau menandakan sudah mencapai target yang semestinya. Hal tersebut nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai kurang dari yang seharusnya, maka pegawai mendapatkan *punishment* untuk mengikuti kegiatan pembelajaran hingga mencapai ketentuan. Diharapkan dengan adanya pembelajaran melalui *e-learning* wawasan pegawai dapat bertambah beriringan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Tantangan lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan pegawainya. Sesuai dengan Surat Edaran DJBC nomor SE-14/BC/2018 tentang penegakan disiplin. Pekan Disiplin merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk memenuhi ketentuan dan penegakkan disiplin yang dirasa kurang, serta memberlakukan sanksi bagi yang tidak memenuhinya. Pada saat ini terdapat beberapa tindakan pegawai Bea Cukai TMP C Jember yang dirasa kurang menerapkan kedisiplinan, seperti telat melakukan absensi, telat dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya partisipasi pada kegiatan apel pagi dan senam, serta pegawai yang tidur pada saat jam kerja. Adanya Pekan disiplin diharapkan terciptanya reformasi birokrasi dalam peningkatan kedisiplinan pegawai.

Adanya pekan disiplin yang sudah diterapkan ini masih terjadi pelanggaran oleh beberapa pegawai, seperti telat melakukan absensi. Absensi di Bea Cukai Jember terdapat 3 macam, diantaranya absensi kehadiran, absensi istirahat dan absensi pulang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya data yang menunjukkan presentase atas keterlambatan absensi pegawai Bea Cukai Jember. Selain itu keterlambatan tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan kuis pada *e-learning*, dikarenakan terdapat batasan waktu atau *deadline*, sehingga pegawai sering kali menundanya dan berakhir pada keterlambatan dalam submit kuis tersebut. Adanya keterlambatan tersebut mengharuskan salah satu pegawai harus mengingatkan pegawai yang belum meng-*submit* tugas. Hal tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Adanya pegawai yang tidak memakai seragam atau atribut sesuai dengan peraturan DJBC ketika berada di wilayah kantor. Pada dasarnya pegawai diperbolehkan untuk tidak memakai seragam, yaitu bagi pegawai P2 yaitu Penyidikan dan Penindakan dikarenakan tugasnya berada di luar wilayah kantor. Namun masih ditemui beberapa pegawai yang tidak memakai seragam ketika berada di Wilayah Kantor Bea Cukai Jember. Tindak disiplin lainnya yaitu tidak hadirnya pegawai dalam mengikuti kegiatan apel pagi dan senam pagi, serta adanya pegawai yang tidur pada saat jam kerja. Program pekan disiplin diharapkan dapat menurunkan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Berdasarkan uraian tersebut akhirnya menjadikan alasan peneliti untuk mengangkat judul **“Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dikemukakan rumusan masalah apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bea Cukai TMP C Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial di setiap variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bea Cukai TMP C Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, dapat dikemukakan manfaat penelitian ini bagi instansi yaitu untuk mengembangkan kompetensi pegawai, pengetahuan pegawai dan kedisiplinan pegawai agar kinerja yang dicapai optimal.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Talenta

a. Definisi Manajemen Talenta

Menurut Capelli & Keller (2014) manajemen talenta merupakan proses mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan instansi terhadap bakat dalam pekerjaan yang strategis. Nabawi, (2020) berpendapat manajemen talenta adalah proses untuk mempersiapkan pegawai yang memiliki talenta *melalui softskill* dan *hardskill* sesuai dengan jabatannya. Menurut Nugroho & Pamungkas, (2021) manajemen talenta merupakan pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta dalam instansi.

Berdasarkan beberapa definisi, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen talenta merupakan kegiatan yang dilakukan instansi untuk mengelola kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal.

b. Indikator Manajemen Talenta

Menurut Jayaraman et al., (2018) indikator dalam manajemen talenta adalah sebagai berikut :

1) Pelatihan Kompetensi

Pegawai mendapatkan kompetensi khusus untuk kepentingan pekerjaan

2) Perkembangan

Memastikan pegawai bertalenta memiliki jalur karir ganda yang memenuhi harapannya sesuai dengan kemampuan dan kinerja pegawai.

3) Manajemen Penghargaan Finansial

Pegawai mendapatkan penghargaan berupa bonus insentif, jaminan tunjangan.

4) Manajemen penghargaan Non-Finansial

Pegawai mendapatkan penghargaan berupa sertifikat pengakuan

2.1.2 Manajemen Pengetahuan

a. Definisi Manajemen Pengetahuan

DJPB, (2022) memaparkan manajemen pengetahuan merupakan kegiatan instansi dalam menyimpan dan mengambil pengetahuan untuk meningkatkan pemahaman, kolaborasi dan penyesuaian proses. Kianto et al., (2019) menjelaskan manajemen pengetahuan adalah fungsi manajemen dan disiplin yang bertujuan untuk merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi strategi yang memastikan aliran pengetahuan ke seseorang.

Menurut Cummings & Thomas, (2015) manajemen pengetahuan adalah sebuah proses yang berfokus pada bagaimana pengetahuan dapat diatur dan digunakan untuk meningkatkan kinerja instansi. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah sebuah upaya yang sistematis untuk memperoleh, mengumpulkan, menciptakan, mengembangkan, dan membagikan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan instansi.

b. Indikator Manajemen Pengetahuan

Adapun Indikator yang digunakan manajemen pengetahuan dalam instansi menurut Rehtalanit, (2019) :

1) Penggunaan pengetahuan

Penangkapan sistematis wawasan dan pengalaman dari instansi untuk mengidentifikasi, membuat, mewakili, dan mendistribusikan pengetahuan

2) Berbagi pengetahuan

Metode untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide kepada pegawai lainnya.

3) Penerapan pengetahuan

Pengetahuan yang diterima harus diimplementasikan dalam tindakan nyata

4) Identifikasi Pengetahuan

Mencoba melihat apa saja pengetahuan yang sudah dimiliki oleh instansi

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Sinambela (2019:507) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai meaatii semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di Instansi. DJBC KPPBC Jember, (2019) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap yang yang seharusnya membudaya pada diri sendiri, lingkungan kerja dan instansi sehingga terwujud suasana kondusif dan dinamis dalam pencapaian kinerja. Ansory & Indrasari (2018:36) mengungkapkan disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar tercipta kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah:

- 1) Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 2) Taat terhadap peraturan instansi, peraturan dasar tentang cara berpakaian .
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

2.1.4 Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Pegertian kinerja pegawai menurut Rahayu & Rushadiyati, (2021) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi suatu instansi. Menurut Silaen et.al, (2021) kinerja pegawai adalah seseorang yang telah melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh instansi. Berdasarkan pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu instansi. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

b. Indikator Kinerja

Menurut Biro SDM, Sekretariat Jenderal Kemenkeu, (2015) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai di lingkungan Bea Cukai yaitu :

1) Orientasi Pelayanan dan Pengawasan

Berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar dapat memberikan pengawasan dan pelayanan yang optimal.

2) Integritas

Pedoman bagi seluruh pegawai dalam menjalankan tugasnya agar mampu membentuk konsistensi dalam menjunjung tinggi aturan yang sudah ditetapkan.

3) Komitmen

Komitmen dilakukan dengan penandatanganan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

4) Kerjasama.

Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu adalah penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai suatu permasalahan. Peneliti terdahulu digunakan sebagai sumber rujukan yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan. Penelitian ini merujuk pada sembilan sumber penelitian terdahulu dengan berbagai macam objek.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

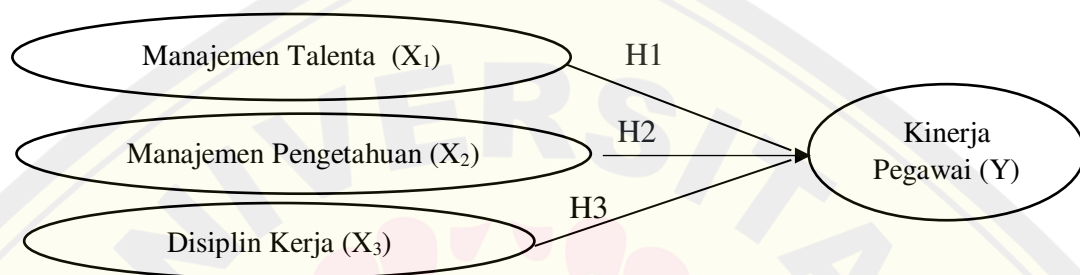
No	Nama Penelitian (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Apriandi, Azhar (2019)	Manajemen pengetahuan (X_1), komitmen organisasi (X_2), kinerja (Y)	Regresi berganda	Secara simultan variabel Manajemen pengetahuan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam.
2	Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019)	Disiplin kerja (X_1), Lingkungan (X_2), Komitmen organisasi (X_3), Kinerja(Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
3	Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019)	Manajemen pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), Sikap (X_3), Kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara I Langsa.
4	Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020)	Manajemen talenta (X_1), Manajemen Pengetahuan (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu.

No	Nama Penelitian (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
5	Karina, Ni Kadek Ardana, I Komang (2020)	Manajemen talenta (X), Komitmen Organiasaional (M), Kinerja Karyawan (Y)	Metode asosiatif	Manajemen talenta dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jayakarta Bali Hotel.
6	Sadat, Pamed Abdul H, Susi Kurniawan, M. (2020)	Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis.	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.
7	Soepardy, Ahmad Taufiq (2020)	Manajemen pengetahuan (X_1), Pengembangan SDM (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear sederhana	Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan perhotelan di Sulawesi Selatan melalui pengembangan sumber daya manusia.
8	Adilase & Subrata (2022)	Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2), Budaya kerja (X_3), Kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi	Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kecamatan se-Kabupaten Demak.
9	Ilham Safar, Mujahid, Andini (2022)	Manajemen talenta (X) terhadap kinerja karyawan (Y) komitmen organisasi (M)	Analisis regresi linier berganda	Manajemen talenta dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Makassar.

Sumber : Apriandi, (2019); Burhannudin & Harlie, (2019); Latief et. al, (2019); Kardo et.al, (2020); Karina & Ardana, (2020); Sadat et.al, (2020); Soepardy, (2020); Adilase & Subrata, (2022); Ilham et.al, (2022);

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menjelaskan pokok permasalahan yang diteliti berdasarkan pada masalah di KPP Bea Cukai Jember. Peneliti memilih 4 variabel yang akan digunakan untuk menganalisis, diantaranya manajemen talenta, manajemen pengetahuan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Kerangka konseptual pada penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka konseptual

Keterangan :

○ : Variabel Penelitian

→ : Garis yang menunjukkan arah pengaruh variabel

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ekhsan & Sari, (2022) manajemen talenta merupakan upaya untuk memfasilitasi dan mengembangkan kemajuan karir individu yang berbakat melalui penggunaan pedoman, sumber daya, kebijakan, dan proses yang telah dikembangkan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen talenta merupakan kegiatan yang dilakukan instansi untuk mengembangkan bakat pegawainya.

Berdasarkan penelitian Karina & Ardana, (2020) menunjukkan bahwa manajemen talenta dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jayakarta Bali Hotel. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang didapat adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap kinerja pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember

2.4.2 Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Bolisani dan Bratianu (2018), manajemen pengetahuan adalah proses memastikan bahwa “orang-orang di dalam instansi memiliki informasi yang tepat pada waktu yang tepat dalam format yang tepat”. manajemen pengetahuan bertujuan untuk meningkatkan loyalitas dan profitabilitas instansi. Instansi harus mengaplikasikan manajemen pengetahuan yang mampu menciptakan inovasi dan kreativitas tinggi dalam menemukan, menghasilkan, mengemas dan mengelola.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Apriandi, Azhar (2019) menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang didapat adalah:

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (2016), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sutrisno (2013:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di instansi.

Hal ini dibuktikan oleh peneliti Adilase & Subrata, (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan se-Kabupaten Demak. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang didapat adalah:

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research*. Menurut Putra (2015) *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui uji hipotesa yang telah dirumuskan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN KPP Bea Cukai TMP C Jember yang berjumlah 40 pegawai. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis penggunaan data penelitian ini, menggunakan data kuantitatif. Pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner akan diterjemahkan ke dalam angka kemudian akan diolah menggunakan perhitungan statistik dan dianalisis. Sumber data yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung di lapangan dari sumber utama dengan metode wawancara dan kuisisioner. Sedangkan data sekunder yang merupakan pendukung dari data primer, diperoleh dari studi pustaka, *website* resmi instansi, buku dan literatur.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Wawancara

Pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember untuk mendapatkan data pegawai terkait jumlah

pegawai, usia, sub bagian dan jabatan, tingkat pendidikan, lama kerja pegawai serta wawancara terkait pelaksanaan kegiatan di KPPBC jember.

b) Kuisisioner

Penyebaran kuisisioner kepada seluruh pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember dilakukan untuk mengetahui persepsi pegawai terkait pengembangan talenta, pengembangan pengetahuan dan tindak disiplin pegawai.

c) Studi Pustaka

Peneliti melakukan pengumpulan data melalui website untuk mendapatkan data capaian kinerja instansi, peraturan perundangan dan fenomena.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian ini adalah variabel independen (X), diantaranya manajemen talenta (X_1), manajemen pengetahuan (X_2), disiplin kerja (X_3). Sedangkan variabel dependen (Y) penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel
1	Manajemen Talenta (X_1)	Manajemen talenta merupakan kegiatan yang dilakukan KPPBC Jember untuk mengembangkan kompetensi pada pegawai	Indikator manajemen talenta menurut Jayaraman et al., (2018) yaitu : a. Pegawai Bea Cukai TMP C Jember mendapatkan pelatihan khusus yang berkaitan dengan pekerjaan. b. Dalam pengembangan karir, pegawai Bea Cukai TMP C Jember berpeluang untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi c. Pegawai Bea Cukai TMP C Jember mendapatkan reward berupa premi cukai. d. Pegawai Bea Cukai TMP C Jember mendapatkan reward berupa sertifikat pengakuan
2	Manajemen Pengetahuan (X_2)	Manajemen pengetahuan adalah sebuah	Indikator yang digunakan manajemen pengetahuan dalam instansi menurut (Rehatalanit, 2019) :

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel
		upaya yang dilakukan KPPBC Jember untuk memperoleh, mengumpulkan, menciptakan,	<p>a. Penggunaan pengetahuan Bea Cukai TMP C Jember memberikan media pembelajaran untuk mengidentifikasi, membuat, dan mendistribusikan pengetahuan.</p> <p>b. Berbagi pengetahuan KPPBC Jember memberi peluang pegawai untuk berbagi ilmu pengetahuan kepada pegawai lainnya.</p> <p>c. Penerapan Pengetahuan Pegawai KPPBC Jember mengimplementasikan pengetahuannya dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>d. Identifikasi Pengetahuan Mengidentifikasi pengetahuan yang dimiliki oleh KPPBC Jember.</p>
3	Disiplin Kerja (X_3)	Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh seorang pegawai KPPBC Jember terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.	<p>Menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) indikator disiplin kerja pegawai diantaranya :</p> <p>a. Taat terhadap aturan waktu seperti jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat sesuai dengan aturan yang berlaku di KPPBC Jember.</p> <p>b. Taat terhadap peraturan tentang dasar berpakaian sesuai dengan peraturan Direktorat Jenderal Bea Cukai</p> <p>c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai dengan jabatan di KPPBC Jember</p> <p>d. Taat terhadap peraturan lainnya tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai KPPBC Jember</p>
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai KPPBC Jember dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan	<p>Menurut Biro SDM, Sekjen Kemenkeu, (2015) mengemukakan indikator kinerja pegawai :</p> <p>a. Orientasi pengawasan KPPBC Jember terus berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar dapat memberikan pengawasan secara optimal kepada <i>stakeholders</i>.</p> <p>b. Integritas Pegawai KPPBC Jember selalu menanamkan nilai integritas dalam dalam menjalankan tugas.</p> <p>c. Komitmen Pegawai KPPBC Jember selalu berkomitmen agar selalu semangat untuk senantiasa melakukan pelayanan yang semakin baik.</p> <p>d. Kerjasama Kemampuan pegawai KPPBC Jember dalam bekerja sama dengan rekan kerja.</p>

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena (Sugiyono, 2016:133). Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi nilai tertinggi sampai nilai terendah.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan uji untuk mengukur tingkat keabsahan instrumen melalui kuisisioner. Uji instrumen pada penelitian ini terdiri dari uji validitas data dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas Data

Penelitian ini memerlukan uji validitas data untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner dalam variabel. Menurut Sugiyono (2016:188) untuk mencari validitas item, harus mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Mencari nilai korelasi menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

x = skor tiap item

y = skor seluruh item responden uji coba

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator pada variabel. Dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2016:47) untuk menguji realibilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*

(α). Pengujian penelitian menggunakan reabilitas metode alpha (α) dalam metode Crobach Alpha yaitu:

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan:

α = alpha

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

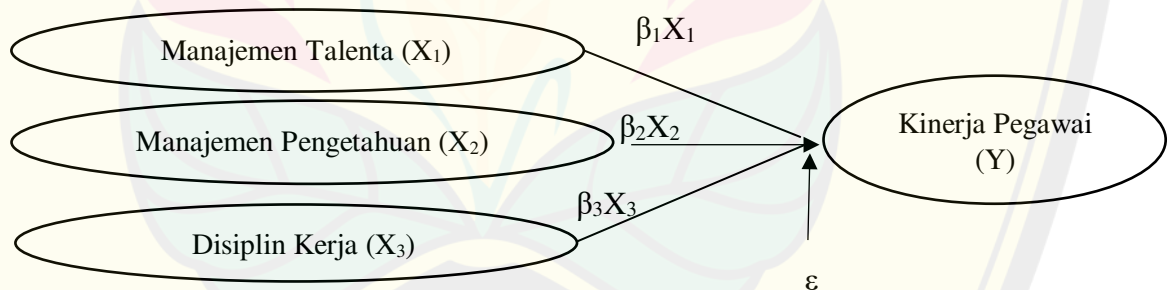
k = jumlah variabel bebas

3.8.2 Normalitas Data

Penelitian ini membutuhkan uji normalitas data untuk menguji suatu variabel bebas dan variabel terikat bahwa variabel-variabel memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali 2016:165)

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berskala ordinal. Adapun model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:



Gambar 3.1. Model Regresi Linear Berganda Menurut (Ghozali, 2016:171) model regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat yaitu kinerja pegawai

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel Independen

X_1 = Manajemen Talenta

X_2 = Manajemen Pengetahuan

X_3 = Disiplin Kerja

ε = *Error term*

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi linier berganda yaitu dengan uji asumsi klasik untuk menguji apakah dapat memenuhi asumsi klasik. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias (Ghozali, 2016:154).

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena seharusnya tidak terjadi korelasi. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal atau variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot (Ghozali, 2016:134). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan Grafik Plot dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

3.8.5 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Uji Parsial (Uji t)

Penelitian ini menguji hipotesis untuk mengambil keputusan, baik menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistika inferensial, yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistika. Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya

pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam uji t ini menurut Ghozali (2016:99) adalah :

1. Merumuskan Hipotesis

- a) Menentukan nilai signifikan (α), yaitu $< 5\%$
- b) Menghitung nilai t

$$t \text{ tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

Keterangan:

t tabel = sesuai dengan table uji t

α = tingkat signifikan

n = jumlah observasi

k = jumlah variabel bebas

2. Membandingkan t hitung dengan t tabel.

Kriteria pengujiannya jika t hitung $>$ t tabel atau kurang dari nilai signifikan yang ditentukan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.9 Kerangka Pemecah Masalah

Kerangka pemecah masalah dalam penelitian ini dijabarkan dalam bentuk gambar yang terdapat pada lampiran ke 1.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember

4.1.1 Profil Kantor

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember merupakan instansi yang bertugas untuk memberikan pelayanan dalam kepabeanan dan cukai kepada masyarakat di daerah pengawasannya yaitu Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso dan Kabupaten Situbondo. Pelayanan yang terdapat pada Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember diantaranya adalah IMEI, pengecekan barang ekspor dan impor beserta rokok illegal. Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Jember hingga kini melayani 1 importir, yaitu PT Pertamina, 2 pengusaha kawasan berikat, dan 48 pengusaha di bidang cukai. Adapun untuk pengusaha di bidang cukai, terdiri dari 6 pabrik rokok sigaret kretek tangan (SKT) dan tembakau iris (TIS), 6 pabrik rokok cerutu, 2 pabrik rokok sigaret kretek mesin (SKM), 23 pabrik SKT, serta 1 pabrik ekstrak dan essence tembakau (EET).

4.1.2 Visi dan Misi

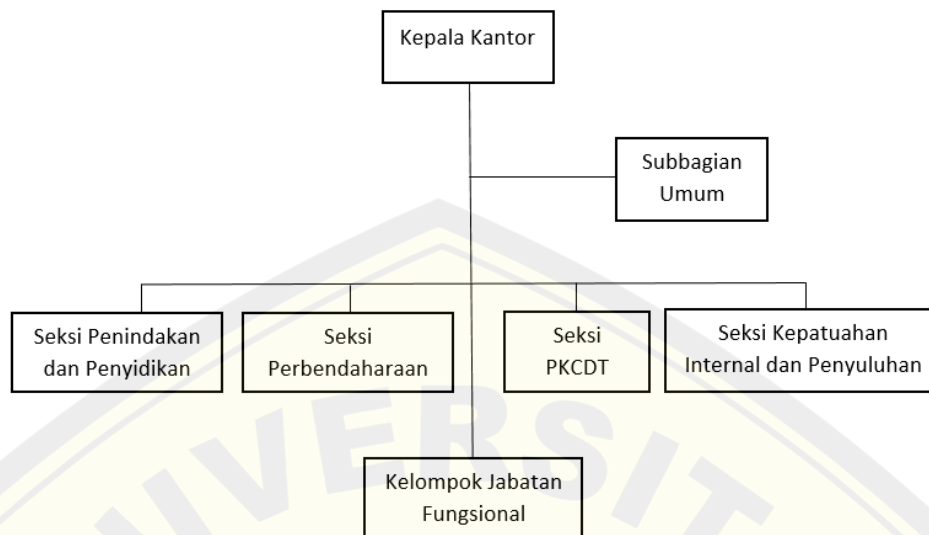
a. Visi

Menjadi kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai yang terbaik dalam kinerja dan citra.

b. Misi

- 1) Mengoptimalkan penerimaan negara dari sektor kepabeanan dan cukai
- 2) Memberikan layanan prima kepada masyarakat usaha dan industri
- 3) Mendorong terciptanya iklim yang kondusif bagi pertumbuhan industri dan perdagangan
- 4) Mengoptimalkan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif di bidang kepabeanan dan cukai

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sumber : Website resmi Bea Cukai Jember

4.1.4 Job Description

Job Description tiap seksi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember adalah sebagai berikut :

a. Kepala Kantor

Kepala Kantor bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah DJBC II Jawa Timur dan memiliki tugas untuk memimpin, mengkoordinasi dan pengendalian dalam penyelenggaraan tugas serta tanggung jawab KPP Bea Cukai TMP C Jember.

b. Subbagian Umum

Subbagian Umum mempunyai tugas yaitu urusan tata usaha, administrasi kepegawaian, memfasilitasi dan melakukan pembinaan administratif dan melakukan urusan keuangan rumah tangga KPP Bea Cukai TMP C Jember.

c. Seksi Penindakan dan Penyidikan

Seksi P2 mempunyai tugas untuk melaksanakan intelijen, patroli, dan operasi pencegahan dan penindakan pelanggaran, melaksanakan penyidikan tindak pidana dan melaksanakan pengelolaan dan pemeliharaan sarana operasi, sarana komunikasi, dan senjata api.

d. Seksi Perbendaharaan

Seksi Perbendaharaan mempunyai tugas untuk melakukan pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, bea keluar, cukai, dan pungutan negara yang sesuai peraturan perundang-undangan dipungut oleh DJBC.

e. Seksi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai dan Dukungan Teknis (PKCDT)

Seksi PKCDT mempunyai tugas untuk melakukan pelayanan teknis dan fasilitas serta dukungan teknis, pengoperasian komputer dan sarana penunjang, pengelolaan dan penyimpanan data dan berkas, melakukan pelayanan dukungan teknis komunikasi data, pertukaran data elektronik.

f. Seksi Kepatuhan Internal dan Penyuluhan (KIP)

Seksi KIP mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan pelaksanaan tugas, pemantauan pengendalian intern, pengelolaan risiko, pengelolaan kinerja, analisis beban kerja, investigasi internal, upaya pencegahan pelanggaran dan penegakan kepatuhan, dan tindak lanjut hasil pengawasan, serta penyusunan rencana kerja dan laporan akuntabilitas, memberikan pelayanan serta bimbingan kepatuhan, konsultasi, dan layanan informasi.

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional bertanggung jawab langsung kepada kepala kantor dan mempunyai tugas sesuai kebutuhan beban kerja di setiap seksi, dimana tiap seksi memiliki seorang pejabat senior fungsional.

4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel

4.2.1 Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian berasal dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu 40 pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember.

a. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi %
Laki-Laki	36	90
Perempuan	4	10
TOTAL	40	100

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui dari 40 pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember, mayoritas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu berada pada laki-laki sejumlah 36 orang dan minoritas berada pada perempuan sejumlah 4 orang dari total populasi. Perbedaan jumlah tersebut dikarenakan banyak kegiatan yang dilakukan diluar kantor. Selain itu adanya panggilan mendesak yang mengharuskan pegawai untuk terjun langsung ke lokasi tanpa memandang hari dan jam kerja, sehingga lebih banyak pegawai laki-laki.

b. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentasi %
20-30 Tahun	17	42.5
31-40 Tahun	17	42.5
41-50 Tahun	6	15
TOTAL	40	100

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember, mayoritas karakteristik responden berdasarkan usia yaitu berada pada usia 20-30 Tahun dan 31-40 Tahun dan minoritas berada pada usia 41-50 Tahun. Usia tersebut hidup di era digital yang mana mampu mengoperasikan teknologi dengan

baik dan mengetahui cara menyikapi terhadap suatu kejadian dengan emosi yang stabil.

c. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentasi %
D1	13	32.5
D3	6	15
S1	15	37.5
S2	6	15
TOTAL	40	100

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui dari 40 pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember, mayoritas karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan S1 sejumlah 15 orang, lalu dilanjutkan dengan D1 sejumlah 13 orang, dan minoritas berada pada D3 dan S2 sejumlah 6 orang. Pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember dengan tingkat pendidikan S1 yang dipercaya mempunyai *soft skill* dan *hard skill* dalam meningkatkan performa kerjanya.

d. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah (Orang)	Presentasi %
Subbagian Umum	9	22.5
Seksi Penindakan dan Penyidikan	7	17.5
Seksi Perbendaharaan	4	10
Seksi PKCDT	6	15
Seksi Kepatuhan Internal dan Penyuluhan	8	20
Kelompok Jabatan Fungsional	6	15
TOTAL	40	100

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui dari 40 pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember, mayoritas karakteristik responden berdasarkan jabatan atau unit kerja yaitu berada pada Subbagian umum dengan jumlah 9 pegawai dan minoritas karakteristik responden berdasarkan jabatan yaitu berada pada Seksi Perbendaharaan sejumlah 4 pegawai. Banyaknya pegawai di bagian subbagian umum dikarenakan bagian tersebut yang mempunyai deskripsi pekerjaan yang detail dan banyak terkait rumah tangga di KPP Bea Cukai TMP C Jember.

e. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentasi %
1-10 tahun	19	47.5
11-20 tahun	16	40
21-30 tahun	5	12.5
TOTAL	40	100

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui dari 40 pegawai pada KPP Bea Cukai TMP C Jember, mayoritas karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yaitu berada pada rentang 1-10 tahun sebanyak 19 orang. Sedangkan pegawai dengan rentang tahun lama bekerja 21-30 tahun menjadi responden paling sedikit dengan jumlah 6 orang. Pegawai dengan masa lama bekerja 1-10 tahun menandakan bahwa pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember dapat mengembangkan talenta, pengetahuan serta disiplin guna kinerja yang baik dan aktif mengikuti banyak kegiatan.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait sebaran jawaban responden mengenai pernyataan pada kuisioner. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan skor 1-5 untuk menunjukkan persepsi pegawai terkait pengembangan talenta, pengembangan pengetahuan dan tindak disiplin pegawai.

a. Deskripsi Variabel Manajemen Talenta (X_1)

Klasifikasi nilai dari setiap butir pernyataan pada variabel Manajemen Talenta (X_1) disajikan dalam bentuk statistik deskriptif ada pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel X_1

Item	Frekuensi										Total	Modus
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%		
X1.1	31	77,5	9	22,5	0	0	0	0	0	0	40	5
X1.2	29	72,5	11	27,5	0	0	0	0	0	0	40	5
X1.3	28	70	12	30	0	0	0	0	0	0	40	5
X1.4	30	75	10	25	0	0	0	0	0	0	40	5

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa Manajemen Talenta pada KPP Bea Cukai TMP C Jember cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dari banyaknya data yang sering muncul berada pada skala 5 dengan jumlah 31 pegawai. Pernyataan X1.1 menunjukkan responden sangat setuju untuk mempunyai pengetahuan tentang peraturan terkait pekerjaannya.

b. Deskripsi Variabel Manajemen Pengetahuan (X_2)

Klasifikasi nilai dari setiap butir pernyataan pada variabel Manajemen Pengetahuan (X_2) disajikan dalam bentuk statistik deskriptif ada pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel X_2

Item	Frekuensi										Total	Modus
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%		
X2.1	23	57,5	17	42,5	0	0	0	0	0	0	40	5
X2.2	27	67,5	13	32,5	0	0	0	0	0	0	40	5
X2.3	30	75	10	25	0	0	0	0	0	0	40	5
X2.4	21	52,5	19	47,5	0	0	0	0	0	0	40	5

Sumber : Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa Manajemen Pengetahuan pada KPP Bea Cukai TMP C Jember cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dari banyaknya data yang sering muncul berada pada skala 5 dengan jumlah 30 pegawai. Pernyataan X2.3 menunjukkan responden sangat setuju dengan mengimplementasikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

c. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Klasifikasi nilai dari setiap butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_3) disajikan dalam bentuk statistik deskriptif ada pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel X_3

Item	Frekuensi										Total	Modus
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%		
X3.1	28	70	9	22,5	2	5	0	0	1	2,5	40	5
X3.2	21	52,5	18	45	0	0	0	0	1	2,5	40	5
X3.3	29	72,5	11	27,5	0	0	0	0	0	0	40	5
X3.4	29	72,5	10	25	0	0	1	2,5	0	0	40	5

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja pada KPP Bea Cukai TMP C Jember cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dari banyaknya data yang sering muncul berada pada skala 5 dengan jumlah 29 pegawai. Pernyataan X3.3 menunjukkan responden sangat setuju untuk melakukan pekerjaan sesuai SOP dan X3.4 menunjukkan responden sangat setuju untuk selalu menjaga keamanan data pribadi Instansi.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Klasifikasi nilai dari setiap butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) disajikan dalam bentuk statistik deskriptif ada pada Tabel 4.9

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Y

Item	Frekuensi										Total	Modus
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%		
Y1.1	32	80	8	20	0	0	0	0	0	0	40	5
Y1.2	30	75	9	22,5	0	0	1	2,5	0	0	40	5
Y1.3	30	75	10	25	0	0	0	0	0	0	40	5
Y1.4	30	75	10	25	0	0	0	0	0	0	40	5

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa Kinerja pada KPP Bea Cukai TMP C Jember cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dari banyaknya data yang sering muncul berada pada skala 5 dengan jumlah 30 pegawai. Pernyataan Y1 menunjukkan responden untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar dapat memberikan pengawasan secara maksimal.

4.3 Hasil Analisis Data

Sebelum analisa data dilakukan, dilaksanakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas instrumen penelitian terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kelayakan instrumen berupa butir pernyataan yang digunakan oleh peneliti. Aplikasi yang digunakan dalam melaksanakan pengujian instrumen penelitian ini menggunakan program IBM SPSS *Statistics 25*.

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid dari data persebaran kuisioner. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* dengan mengkorelasikan setiap pernyataan dengan skor total, yang kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% dan pengujian 2 arah. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sign.	Hasil Uji
Manajemen Talenta(X ₁)	X1.1	0,799	0,3120	0,000	Valid
	X1.2	0,820	0,3120	0,000	Valid
	X1.3	0,871	0,3120	0,000	Valid
	X1.4	0,847	0,3120	0,000	Valid
Manajemen Pengetahuan (X ₂)	X2.1	0,739	0,3120	0,000	Valid
	X2.2	0,814	0,3120	0,000	Valid
	X2.3	0,615	0,3120	0,000	Valid
	X2.4	0,838	0,3120	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,858	0,3120	0,000	Valid
	X3.2	0,826	0,3120	0,000	Valid
	X3.3	0,611	0,3120	0,000	Valid
	X3.4	0,532	0,3120	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,756	0,3120	0,000	Valid
	Y2	0,661	0,3120	0,000	Valid
	Y3	0,742	0,3120	0,000	Valid
	Y4	0,698	0,3120	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 7

Tabel 4.10 menunjukkan semua butir di setiap indikator variabel memiliki signifikansi keseluruhan $< 0,05$ artinya seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi suatu instrumen penelitian apabila dilakukan secara berulang. Suatu penelitian dikatakan reliabel apabila nilai koefisien $\alpha > 0,60$. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan melalui *Cronbach Alpha* yang ada pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai α	α Ketetapan	Hasil Uji
Manajemen Talenta (X_1)	0,854	0,60	Signifikan
Manajemen Pengetahuan (X_2)	0,747	0,60	Signifikan
Disiplin Kerja (X_3)	0,680	0,60	Signifikan
Kinerja Pegawai (Y)	0,651	0,60	Signifikan

Sumber : Lampiran 9

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji reliabilitas di setiap variabel Manajemen Talenta (X_1), Manajemen Pengetahuan (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien $\alpha > 0,60$. Artinya semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.3.2 Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov-smirnov test* dengan $\alpha = 5\%$. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.14.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,48082403
Most Extreme Differences	Absolute	0,129
	Positive	0,112
	Negative	-0,129
Test Statistic		0,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093^c

Sumber : Lampiran 11

Tabel 4.12 menunjukkan nilai *kolmogrov-smirnov* menunjukkan angka sebesar $0,093 > 0,05$, artinya penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi Beta	Sign. P-value	Keterangan
Konstanta	3,010	0,012	
Manajemen Talenta (X_1)	0,349	0,000	Signifikan
Manajemen Pengetahuan (X_2)	0,154	0,039	Signifikan
Disiplin Kerja (X_3)	0,354	0,000	Signifikan

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persamaan regresi yang dibentuk adalah :

$$Y = 3,010 + 0,349X_1 + 0,154X_2 + 0,354X_3 + e$$

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 3,010 artinya variabel Manajemen Talenta (X_1), Manajemen Pengetahuan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,010 satuan.

b. Manajemen Talenta X_1

Nilai koefisien regresi Manajemen Talenta (X_1), adalah 0,349 bertanda positif dan nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,000 yang berarti $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Apabila manajemen talenta (X_1) naik maka Kinerja Pegawai (Y) naik 0,349 satuan.

c. Manajemen Pengetahuan X_2

Nilai koefisien regresi Manajemen Pengetahuan (X_2), adalah 0,154 bertanda positif dan nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,039 yang berarti $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Pengetahuan (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Apabila manajemen pengetahuan (X_2) naik maka Kinerja Pegawai (Y) naik 0,154 satuan.

d. Disiplin Kerja X_3

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) adalah 0,354 bertanda positif dan nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,000 yang berarti $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Apabila disiplin kerja (X_3) naik maka Kinerja Pegawai (Y) naik 0,354 satuan.

Koefisien determinasi yang disimbolkan R^2 adalah besarnya nilai pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan. Koefisien determinasi pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	.933 ^a	0,871	,860

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,871 atau sama dengan 87%. Artinya Variabel Manajemen Talenta (X_1), Manajemen Pengetahuan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 87% dan sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi. Suatu model dikatakan baik apabila tidak terjadi multikolinieritas. Pada penelitian ini uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

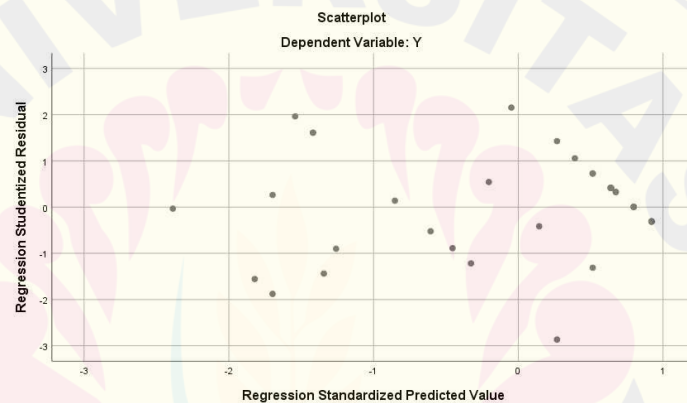
Variabel	VIF	Toleransi	Keterangan
Manajemen Talenta (X_1)	2,339	0,427	Tidak terjadi multikolinieritas
Manajemen Pengetahuan (X_2)	1,704	0,587	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_3)	1,915	0,522	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 11

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan hasil dari model persamaan regresi dengan 40 sampel responden memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan nilai toleransi (*tolerance*) $\geq 0,1$ dari setiap variabel. Artinya model persamaan regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan variabel dari residual antar pengamatan satu dengan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* pada gambar 4.2.



Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu yang diperlihatkan oleh titik-titik dalam gambar. Pola titik-titik pada *scatterplot* tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini

4.3.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Korelasi	p-value	Keterangan
Manajemen Talenta (X_1)	0,838	0,000	Sangat Kuat
Manajemen Pengetahuan (X_2)	0,673	0,000	Kuat
Disiplin Kerja (X_3)	0,857	0,000	Sangat Kuat

Sumber : Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.16 Diatas diperoleh hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi X_1 terhadap Y sebesar 0,838 bertanda positif dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai. Sementara nilai korelasi 0,838 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat.

2) Manajemen Pengetahuan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi X_2 terhadap Y sebesar 0,673 bertanda positif dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara nilai korelasi 0,673 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat.

3) Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi X_3 terhadap Y sebesar 0,857 bertanda positif dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sementara nilai korelasi 0,857 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember

Berdasarkan hasil penelitian pada H1, menunjukkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Kardo (2020), Karina (2020) dan Ilham (2022), dengan hasil penelitian Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Rahardjo (2022), Pelatihan melibatkan daya saing organisasi, manajemen pengetahuan dan integrasi kinerja. Pelatihan yang dipandang selaras dengan arah tujuan organisasi mendapatkan penggunaan yang lebih tinggi dan memberikan dukungan kepada pegawai untuk mendapatkan pelatihan yang sesuai.

Sesuai dengan indikator (X1.1) yang menyatakan pegawai telah mendapat pelatihan khusus dari instansi. Pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember telah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja, sehingga pegawai dapat memberikan pengawasan dan pelayanan secara maksimal kepada *stakeholders*. Adanya pelatihan pengembangan aplikasi dan *website* akan mempermudah pegawai dalam mempermudah layanan kepada *stakeholders* yang ingin mengajukan magang maupun penelitian di Instansi, sehingga semua yang mempunyai kepentingan akan terlihat dalam *website* tersebut. Selain itu dengan adanya pelatihan khusus senjata api yang telah diikuti pegawai diharapkan dapat melakukan kegiatan pengawasan di luar kantor dengan aman. Pelatihan-pelatihan tersebut diadakan hanya untuk internal KPP Bea Cukai TMP C Jember.

4.4.2 Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember

Hasil penelitian H2, menunjukkan Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu dari Apriandy (2019), Latief (2019) dan Soepardy (2020) dengan hasil penelitian Manajemen

Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Rahardjo (2022), pengembangan pengetahuan yang direncanakan untuk seluruh pegawai, dapat membantu memperluas tingkat wawasan secara keseluruhan di dalam instansi.

Sesuai dengan indikator (X2.3) yang menyatakan Pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember mengimplementasikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan. Pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember telah mendapatkan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Hal tersebut sudah diterapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Melalui pembelajaran di *e-learning* pegawai akan mendapatkan pengetahuan baru yang berkaitan dengan pekerjaannya, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan peraturan dan pengetahuan yang dimiliki dengan akurat. Apabila pegawai telah mencapai batas akumulasi data pada *e-learning*, maka kinerja pegawai tersebut juga akan meningkat. Sedangkan pegawai yang belum mencapai batas minimum akumulasi data, maka pegawai mendapatkan evaluasi dari kepala kantor dan terjadi penurunan kinerja pegawai. Kurangnya standar kinerja pegawai akan mewajibkan pegawai untuk mengikuti kegiatan pembelajaran, sehingga pegawai dapat memperbaiki cara pelaksanaan kerjanya.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember

Hasil penelitian pada H3, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu dari Burhannudin (2019), Sadat (2020) dan Adilase (2022) dengan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Rahardjo (2022), disiplin diperlukan untuk instansi maupun individu. Instansi perlu untuk mengatur perilaku pegawai agar tujuan instansi dapat tercapai.

Indikator (X3.3) yang menyatakan pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember melakukan pekerjaan sesuai SOP. Pegawai telah melakukan seluruh kegiatannya sesuai prosedur dalam SOP yang berlaku dan seluruh proses berlangsung secara

tranparansi. Hal tersebut sebagai bentuk bahwa pegawai KPP Bea Cukai Jember telah menanamkan nilai integritas dalam menjalankan pekerjaannya dan juga sebagai bentuk komitmen pegawai yang selalu memberikan pelayanan yang baik kepada *stakeholders*. Penerapan pelayanan saat ini tidak lagi menerima tip dalam bentuk apapun, sehingga semua *stakeholders* mendapatkan layanan secara adil. Indikator (X3.4) yang menyatakan pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember selalu menjaga keamanan data pribadi. Hal tersebut sudah diterapkan dengan penjagaan dan pengawasan ketat, karena memiliki banyak data yang harus dilindungi, sehingga pegawai harus menjaga kerahasiaan data-data tersebut. Pegawai melakukan hal demikian sebagai bentuk bahwa telah menanamkan nilai integritas dalam pekerjaannya. Dirasa cukup aman, dikarenakan untuk melihat atau meminta suatu data terdapat akses yang tidak bisa sembarang orang diberi izin untuk meminta atau melihat. Adapun ruangan khusus yang mempunyai tingkat keamanan tinggi seperti ruang pita cukai, dimana ruang tersebut memerlukan akses dengan memasukkan password dan juga sidik jari pegawai.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a. Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Pegawai telah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, sehingga pegawai dapat memberikan pengawasan dan pelayanan secara maksimal kepada *stakeholders*.
- b. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Pegawai telah mendapatkan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Melalui pembelajaran di *e-learning* pegawai akan mendapatkan pengetahuan baru yang berkaitan dengan pekerjaannya, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan peraturan dan pengetahuan yang dimiliki dengan akurat.
- c. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Bea Cukai TMP C Jember. Pegawai telah melakukan seluruh kegiatannya sesuai prosedur dalam SOP yang berlaku dan seluruh proses berlangsung secara transparansi. Hal tersebut sebagai bentuk bahwa pegawai telah menanamkan nilai integritas dalam menjalankan pekerjaannya dan juga sebagai bentuk komitmen pegawai yang selalu memberikan pelayanan yang baik kepada *stakeholders*.

5.2 Keterbatasan Peneliti

Peneliti mengalami kesulitan dalam meminta data pegawai KPP Bea Cukai TMP C Jember terkait capaian target individu pegawai, akumulasi data setiap pegawai pada aplikasi *e-learning*, dan data kehadiran pegawai dalam mengikuti kegiatan pembelajaran melalui *e-learning* maupun pusat pendidikan pelatihan (Pusdiklat) di berbagai kota.

5.3 Saran

a. Bagi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember

- 1) Pelatihan terhadap pegawai hanya dilakukan oleh KPP Bea Cukai TMP C Jember, sedangkan banyak materi pelatihan yang sumbernya dapat diperoleh dari lembaga lain, sehingga pegawai dapat melakukan pelatihan kolaborasi dengan lembaga lainnya seperti kantor dinas, lembaga pendidikan dan perusahaan lain yang mengadakan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan talenta pegawai.
- 2) Penerapan manajemen pengetahuan dilakukan oleh pegawai tidak dalam waktu yang bersamaan, artinya tidak semua pegawai mendapatkan wawasan pengetahuan yang sama. KPP Bea Cukai TMP C Jember dapat menambahkan kegiatan wawasan pengetahuan yang di hadiri oleh seluruh pegawai dengan tujuan wawasan yang diterima akan sama antar pegawai. Apabila wawasan yang diterima semua pegawai sama, maka penerapan pengetahuan dalam pekerjaan juga akan tepat, sehingga pegawai dapat memberikan kinerja yang maksimal.
- 3) Tindak pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai seperti keterlambatan dalam submit kuis di *e-learning*, sehingga KPP Bea Cukai TMP C Jember perlu untuk menambahkan fitur pengingat dalam aplikasi tersebut. Adanya fitur tersebut merupakan upaya untuk meminimalisir keterlambatan submit tugas. Mengingat pentingnya hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai secara individu.

b. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi sekaligus bahan pertimbangan. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel bebas lainnya yang terdapat kemungkinan adanya pengaruh dari kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

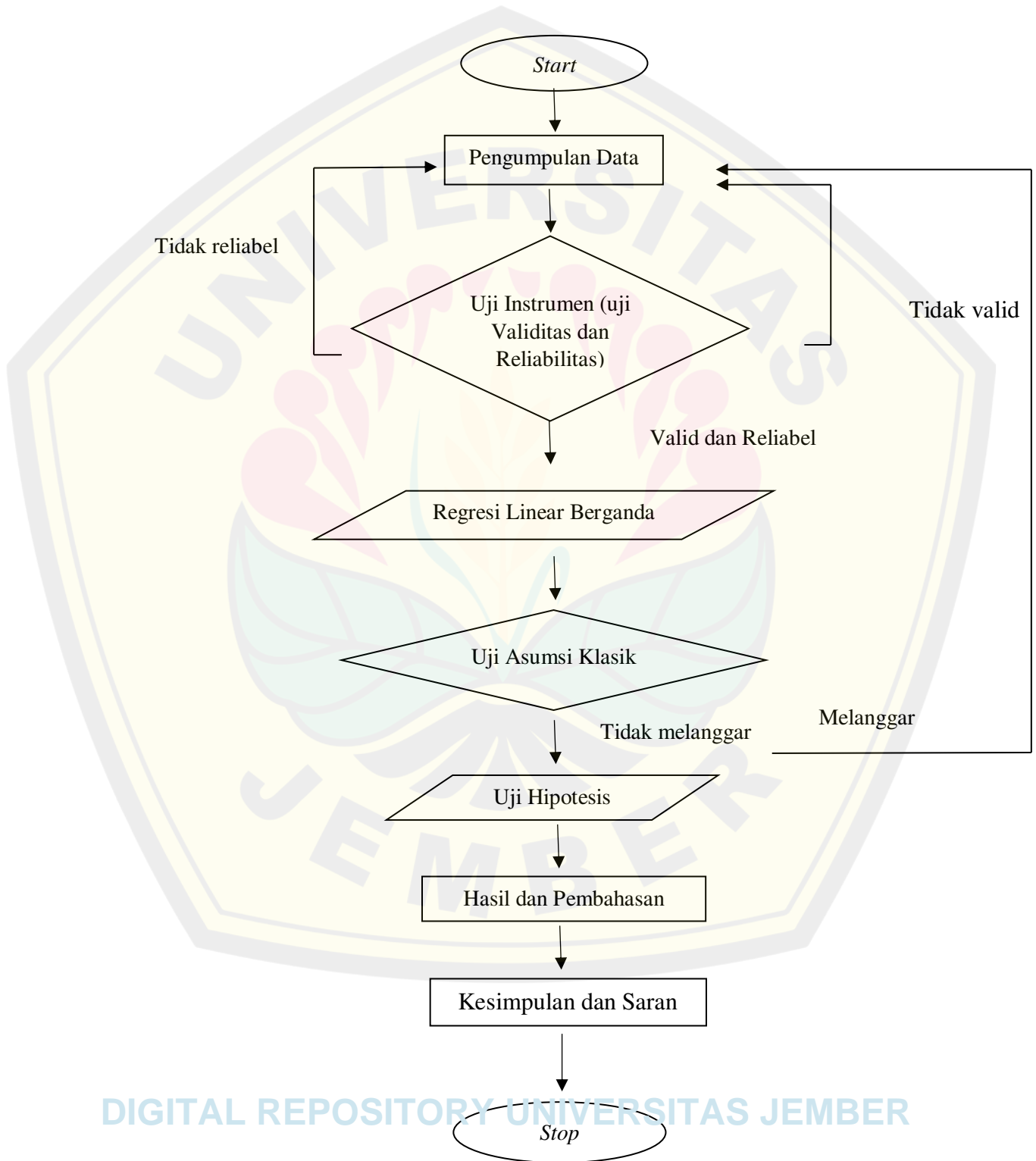
- Adilase, B. P., & Subrata, G. 2022. Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Indonesia. Pustaka Sidoarjo
- Apriandi, A. 2019. Pengaruh Knowledge Management Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 1(2), 85–91.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenadamedia Group
- Bolisani, E., & Bratianu, C. 2018. The Elusive Definition of Knowledge. Emergent knowledge strategies: Strategic thinking in knowledge management.
- Cappelli, P., & Keller, J.R. 2014. Talent Management: Conceptual Approaches And Practical Challenges. *Journal of Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*1:305–31.
- Cummings, Thomas G. 2015. Organization Development & Change, Edisi 10, Cengage Learning, USA.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Ekhsan, M., & Sari, D. M. R. 2022. Peran Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pada Pengaruh Talent Management terhadap Employee Retention. *Jesya*, 5(2), 1609–1620.
- Ilham Safar, Mujahid, & Andini. 2022. Pengaruh Talent Mangement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(1), 142–150.
- Indrawjaya, Adam Ibrahim. 2014. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. PT Refika Aditama: Bandung.
- Jayaraman, S., Talib, P., & Khan, A. F. 2018. Integrated Talent Management Scale: Construction and Initial Validation. *SAGE Open*, 8(3).
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. 2020. Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. 2020. Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487.
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. 2019. The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, 14(2), 178–197.
- Kusuma, H., & Benita, M. Y. 2018. Analysis of Correlation between Self-Efficacy of Self Care and Demographic Characteristic with Attitude of Low Salt Diet among Patients

with Hypertension

- Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Influence of Knowledge Management , Skills and Attitudes Toward Employee Performance. 11(2)*, 173–182.
- Midiistriyanto,H & Hadiwijaya, D. (2019). *Generasi Milineal*. Tangerang: Indigo Media.
- Nabawi, Zunaidah Denny. 2020. *Manajemen Talneta*. UPT. Penerbit & Percetakan Universitas Sriwijaya : Palembang.
- Nugroho, M., & Pamungkas Putro, B. D. 2021. Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1–16.
- Pinasti, P., Nurdin, H., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Muhammadiyah Palembang Alamat, U., Jend Ahmad Yani, J., & Palembang Sumatera Selatan, U. 2022. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Publishing Institution*.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Rahardjo, Daniel Adi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik : Semarang.
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. 2020. Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–132.
- Rehatalanit, Y. L. R. 2019. Pengaruh Implementasi Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. X. *Jurnal Mitra Manajemen*, 10(1), 107–114.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. 2020. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara
- Silaen, Novia Ruth, Chairunnisah, Reni, Sari, Maya Rizki. 2021. *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bakti: Bandung
- Sinambela, Lijen Poltak & Sinambela Sarton. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan implikasi Kinerja*. Depok : Rajawali Pers.
- Soepardy, A. T. 2020. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Sustainable Livelihood. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 3(1), 68–77.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta : Bandung.
- KPP Bea Cukai Jember. Pekan Disiplin Kawasan Berikat. <https://bcjember.beacukai.go.id/Kegiatan/detail/276>. [Diakses pada tanggal 10 Juli 2023]
- KPP Bea Cukai Jember. Capaian Penerimaan Pabean dan Cukai. <https://bcjember.beacukai.go.id/Kegiatan/detail/351>. [Diakses pada tanggal 18 Juli 2023]
- Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Knowledge Management Systems. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kanwil/sumsel/id/data-publikasi/berita-terbaru/2878-knowledge-management-system-kms.html>. [Diakses pada tanggal 18 Oktober 2023]

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kerangka Pemecah Masalah



Keterangan:

- a. *Start*, tahap awal dalam penelitian
- b. Pengumpulan data, mengumpulkan data melalui penyebaran kuisisioner dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas (mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan) dan uji realibilitas (untuk mengetahui konsistensi dari instrumen tersebut. Jika data tidak valid maka dilakukan pengumpulan data ulang hingga data menjadi valid. Jika data tidak reliabel maka dilakukan pengumpulan data ulang hingga data menjadi reliabel.
- d. Melakukan uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal maka langkah yang dilakukan yaitu:
 - 1) Membuang data ekstrim
 - 2) Melakukan transformasi data (diferensiasi)
- e. Mengolah data yang telah diperoleh menggunakan regresi linear berganda.
- f. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran pada uji asumsi klasik maka langkah yang harus dilakukan diantaranya:
 - 1) melakukan transformasi data
 - 2) mengeluarkan variabel yang berkorelasi tinggi
 - 3) mengeluarkan data outlier terhadap data ekstrim
 - 4) melakukan alternatif uji metode WLS (*Weighted Least Square*)
- g. Melakukan uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- h. Setelah mendapatkan semua informasi maka data diuji dan dibuat pembahasan.
- i. Membuat penutup yang berisi kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang dilakukan.
- j. *Stop* adalah berakhirnya penelitian yang dilakukan

Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat penulisan skripsi untuk menyelesaikan studi S1 saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah. Judul yang saya analisis dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai TMP C Jember”.

Berkaitan dengan judul tersebut, dimohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk ikut berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner dengan jujur dan apa adanya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan akan menjamin kerahasiaan identitas maupun jawaban sesuai dengan kode etik penelitian yang berlaku. Waktu yang diperlukan dalam pengisian kuisisioner oleh pegawai adalah 15 menit.

Terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah berkenan untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya



Feby Rizky Ananda Putri

NIM 210810201163

A. Identitas Responden

No.

Berikut ini ada beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan identitas Bapak/Ibu/Sdr/i.

1. Lama Bekerja :
2. Pendidikan terakhir :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin : Pria Wanita
5. Jabatan Bapak/Ibu saat ini :
 - Kepala Kantor Pejabat Fungsional Lainnya.....
 - Kepala Seksi Pelaksana

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu dimohon memberikan tanggapan atas pernyataan berikut berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu selama bekerja dengan memberikan tanda centang (√). Skor jawaban adalah sebagai berikut:

- Skor 1 = Sangat tidak setuju (STS) Skor 4 = Setuju (S)
 Skor 2 = Tidak Setuju (TS) Skor 5 = Sangat setuju (SS)
 Skor 3 = Cukup Setuju (CS)

Indikator: Manajemen Talenta (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat melalui pelatihan khusus dari KPPBC Jember					
2	Dalam pengembangan karir, saya didukung oleh KPPBC Jember untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi					
3	Saya mendapatkan <i>reward financial</i> dari KPPBC Jember berupa premi satuan kerja					
4	Saya mendapatkan <i>reward non-financial</i> dari KPPBC Jember berupa sertifikat pengakuan.					

Indikator: Manajemen Pengetahuan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	KPPBC Jember selalu mempunyai program pengetahuan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai					
2	KPPBC memberikan peluang kepada pegawai untuk berbagi pengetahuan dengan pegawai lain untuk menambah pengetahuan					
3	KPPBC Jember mengimplementasikan pekerjaannya berdasarkan pengetahuan yang telah diperoleh					
4	KPPBC Jember melakukan identifikasi pengetahuan dengan tujuan mengembangkan pengetahuan					

Disiplin Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja sesuai dengan peraturan DJBC					
2.	Saya selalu berpakaian dengan benar sesuai dengan aturan Direktorat Jenderal Bea Cukai					
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku di KPPBC Jember					
4.	Saya selalu menjaga keamanan data pribadi di KPPBC Jember					

Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya terus berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja, agar dapat memberikan pengawasan secara maksimal kepada <i>stakeholders</i> di Bea Cukai TMP C Jember					
2.	Saya selalu menanamkan nilai integritas dalam menjalankan tugas di KPPBC Jember					
3.	Saya berkomitmen agar selalu semangat untuk melakukan pelayanan Bea Cukai TMPC jember yang semakin baik.					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja di KPPBC Jember					

Lampiran 3. Dokumentasi

Dokumentasi



Lampiran 4. Rekapitulasi Kuisisioner

No	Manajemen Talenta				Total	Manajemen Pengetahuan				Total
	1	2	3	4		1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
7	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
9	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19
10	4	4	5	4	17	4	5	5	5	19
11	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
12	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
17	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
23	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17
24	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18
26	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
27	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18
28	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
29	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
30	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
32	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17
33	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20
34	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
36	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17
37	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
38	5	4	4	5	18	5	5	5	4	19

39	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17
40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20

No	Disiplin Kerja				Total	Kinerja Pegawai				Total
	1	2	3	4		1	2	3	4	
1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
2	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
7	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18
8	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16
9	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20
10	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
12	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
13	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
20	1	1	5	5	12	5	2	5	5	17
21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
22	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
23	3	4	4	5	16	5	5	4	4	18
24	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
27	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
28	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
29	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
32	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18
33	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19
34	3	4	4	5	16	4	5	5	4	18
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
36	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20

37	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19
38	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18
39	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18
40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20

Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	90,0	90,0	90,0
	Perempuan	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

b. Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	17	42,5	42,5	42,5
	31-40 Tahun	17	42,5	42,5	85,0
	41-50 Tahun	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

c. Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	13	32,5	32,5	32,5
	D2	6	15,0	15,0	47,5
	S1	15	37,5	37,5	85,0
	S2	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

d. Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Subbagian Umum	9	22,5	22,5	22,5
	Seksi Penindakan dan Penyidikan	7	17,5	17,5	40,0
	Seksi Perbendaharaan	4	10,0	10,0	50,0
	Seksi PKCDT	6	15,0	15,0	65,0

Seksi Kepatuhan Internal dan Penyuluhan	8	20.0	20.0	85.0
Kelompok Jabatan Fungsional	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

e. Lama Bekerja

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 tahun	19	47.5	47.5	47.5
11-20 tahun	16	40.0	40.0	87.5
21-30 tahun	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 6. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

a. Manajemen Talenta

1) X1.1

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	9	22,5	22,5	22,5
5,00	31	77,5	77,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

2) X1.2

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	11	27,5	27,5	27,5
5,00	29	72,5	72,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

3) X1.3

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	12	30,0	30,0	30,0
5,00	28	70,0	70,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

4) X1.4

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	10	25,0	25,0	25,0
5,00	30	75,0	75,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

b. Manajeme Pengetahuan

1) X2.1

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	17	42,5	42,5	42,5
5,00	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

2) X2.2

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	13	32,5	32,5	32,5
5,00	27	67,5	67,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

3) X2.3

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	10	25,0	25,0	25,0
5,00	30	75,0	75,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

4) X2.4

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	19	47,5	47,5	47,5
5,00	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

c. Disiplin Kerja**1) X3.1****X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,5	2,5	2,5
3,00	2	5,0	5,0	7,5
4,00	9	22,5	22,5	30,0
5,00	28	70,0	70,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

2) X3.2**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	18	45,0	45,0	47,5
5,00	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

3) X3.3**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	11	27,5	27,5	27,5
5,00	29	72,5	72,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

4) X3.4**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	10	25,0	25,0	27,5
5,00	29	72,5	72,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

d. Kinerja Pegawai**1) Y1****Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	8	20,0	20,0	20,0
5,00	32	80,0	80,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

2) Y2**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,5	2,5	2,5
4,00	9	22,5	22,5	25,0
5,00	30	75,0	75,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

3) Y3**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	10	25,0	25,0	25,0
5,00	30	75,0	75,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

4) Y4**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	10	25,0	25,0	25,0
5,00	30	75,0	75,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 7. Uji Valiiditas**a. Manajemen Talenta****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,473**	,562**	,657**	,799**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,473**	1	,696**	,550**	,820**

	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,562**	,696**	1	,630**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,657**	,550**	,630**	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,799**	,820**	,871**	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

b. Manajemen Pengetahuan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,483**	,204	,499**	,739**
	Sig. (2-tailed)		,002	,206	,001	,000
	N	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,483**	1	,339*	,623**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,002		,032	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,204	,339*	1	,376*	,615**
	Sig. (2-tailed)	,206	,032		,017	,000
	N	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,499**	,623**	,376*	1	,838**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,017		,000
	N	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,739**	,814**	,615**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

c. Disiplin Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,785**	,371*	,127	,858**

	Sig. (2-tailed)		,000	,018	,435	,000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,785**	1	,223	,158	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000		,166	,329	,000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	,371*	,223	1	,408**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,018	,166		,009	,000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	,127	,158	,408**	1	,532**
	Sig. (2-tailed)	,435	,329	,009		,000
	N	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	,858**	,826**	,611**	,532**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

d. Kinerja Pegawai

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1 Pearson Correlation	1	,271	,577**	,433**	,756**
Sig. (2-tailed)		,091	,000	,005	,000
N	40	40	40	40	40
Y2 Pearson Correlation	,271	1	,192	,192	,661**
Sig. (2-tailed)	,091		,234	,234	,000
N	40	40	40	40	40
Y3 Pearson Correlation	,577**	,192	1	,467**	,742**
Sig. (2-tailed)	,000	,234		,002	,000
N	40	40	40	40	40
Y4 Pearson Correlation	,433**	,192	,467**	1	,698**
Sig. (2-tailed)	,005	,234	,002		,000
N	40	40	40	40	40
Y Pearson Correlation	,756**	,661**	,742**	,698**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40

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

Lampiran 8. 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

Lampiran 9. Uji Reliabilitas**a. Manajemen Talenta (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	4

b. Manajemen Pengetahuan (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	4

c. Disiplin Kerja (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,680	4

d. Kinerja Pegawai (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,651	4

Lampiran 10. Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,48082403
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,112
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 11. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,010	1,136			2,649	,012		
X1	,349	,083	,387		4,225	,000	,427	2,339
X2	,154	,072	,167		2,137	,039	,587	1,704
X3	,354	,058	,507		6,127	,000	,522	1,915

a. Dependent Variable: Y

b. Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 ^a	,871	,860	,50046

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

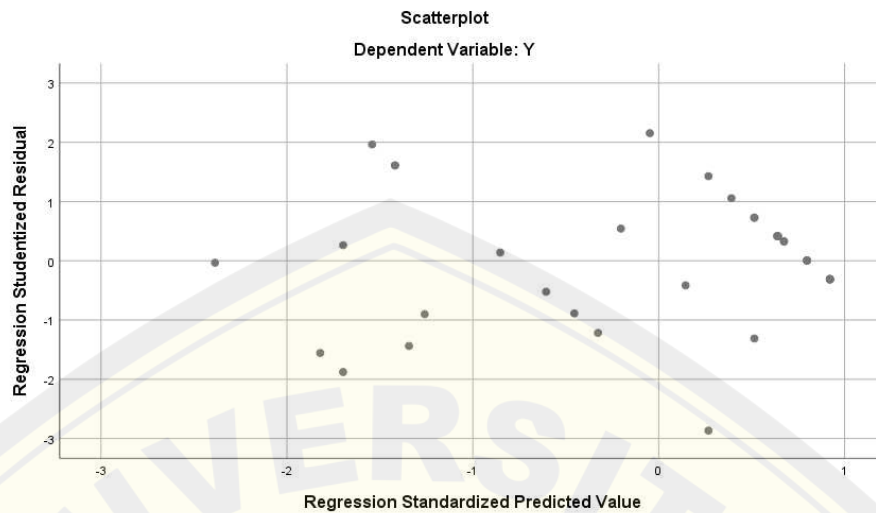
Lampiran 12. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,010	1,136			2,649	,012		
X1	,349	,083	,387		4,225	,000	,427	2,339
X2	,154	,072	,167		2,137	,039	,587	1,704
X3	,354	,058	,507		6,127	,000	,522	1,915

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedatisitas



Lampiran 13. Uji-t

Correlations

		Manajemen Talenta	Kinerja Pegawai
Manajemen Talenta	Pearson Correlation	1	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Correlations

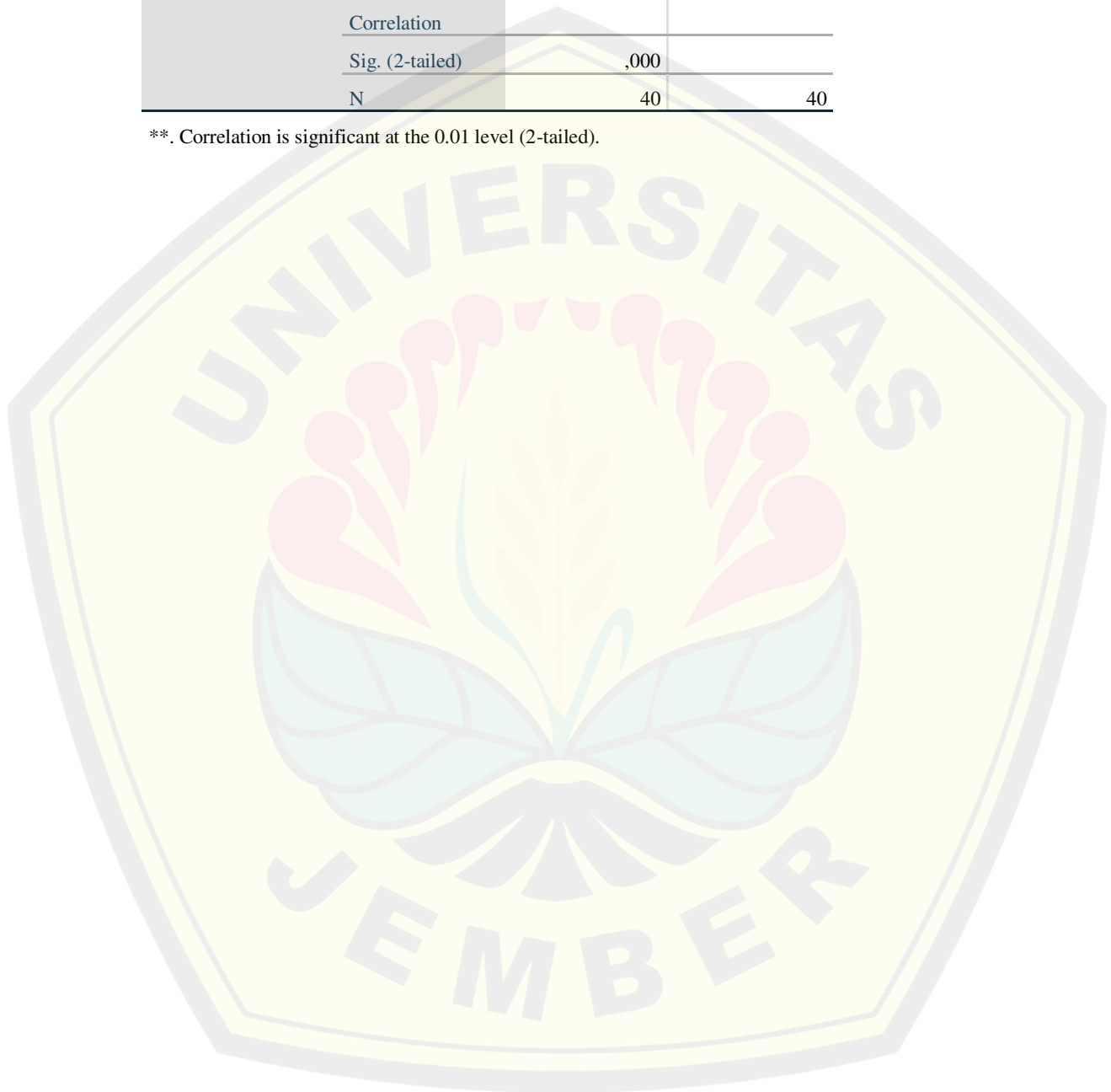
		Kinerja Pegawai	Manajemen Pengetahuan
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	,673**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Manajemen Pengetahuan	Pearson Correlation	,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Correlations

		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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



Lampiran 14. t-Tabel

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	100.000	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
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127