



**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MANAJEMEN  
PENGETAHUAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
SATUAN SURVEY  
PUSAT HIDROGRAFI DAN OCEANOGRAFI TNI ANGKATAN  
LAUT (PUSHIDROSAL)**

**TESIS**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pasca Sarjana Program Studi  
Magister Manajemen

**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA**

**OLEH :  
DIAN AMRAINY  
(55118120086)**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
2021**

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP KINERJA SATUAN SURVEY  
PUSAT HIDROGRAFI DAN OCEANOGRAFI TNI ANGKATAN LAUT (PUSHIDROSAL)**

**DIAN AMRAINY**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui PENGARUH Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Satuan Survey Pusat Hidrografi dan Oceanografi TNI Angkatan Laut (Pushidrosal). Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian eksplanatori yang dilakukan secara kuantitatif. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan relevan, disamping data primer berupa survey peneliti juga menggunakan data sekunder berupa data yang dikeluarkan oleh Permenpam RB tahun 2015. Tujuan penelitian yaitu mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja satuan survei Pushidrosal, menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja satuan survey Pushidrosal, menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja satuan survei Pushidrosal, dan menganalisis pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja satuan survey Pushidrosal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Talent management tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap organization performance dengan arah hubungan positif. 2) Knowledge Management, berpengaruh positif dan signifikan terhadap organization performance. 3) Budaya Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap organization performance dengan arah hubungan positif. 4) Talent Management, Knowledge Management dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap organization performance.

Kata kunci : *Talent Management, Knowledge Management, Budaya Kerja, Organization Performance.*

MERCU BUANA

**THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT, KNOWLEDGE MANAGEMENT AND WORK CULTURE ON THE PERFORMANCE IN THE SURVEY UNIT CENTRE OF HYDROGRAPHY AND OCEANOGRAPHY INDONESIA NAVAL (PUSHIDROSAL)**

**DIAN AMRAINY**

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the EFFECT of Talent Management, Knowledge Management and Work Culture on the Performance of the Indonesian Navy (Pushidrosal) Center for Hydrographic and Oceanography Survey Unit. The research design used in this study was an explanatory research Design, that was carried out quantitatively. To obtain complete and relevant data, in addition to primary data in the form of surveys, researchers also use secondary data in the form of data issued by Permenpam RB 2015. The research objectives are to find and analyze the effect of talent management on the performance of the Pushidrosal survey unit, to analyze the influence of knowledge management on unit performance of Pushidrosal survey unit, analyzes the influence of work culture on the performance of the Pushidrosal survey unit, and analyzes the effect of talent management, knowledge management and work culture simultaneously on the performance of the Pushidrosal survey unit.*

*The results showed that: 1) Talent management does not have a significant influence on organization performance with a positive relationship. 2) Knowledge Management, has a positive and significant effect on organization performance. 3) Work Culture does not have a significant influence on organization performance and the direction of the positive relationship. 4) Talent Management, Knowledge Management and Work Culture together have a significant effect on organization performance.*

*Key Word: Talent Management, Knowledge Management, work culture, organization performance*

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Satuan Survey Pusat Hidrografi dan Oceanografi TNI Angkatan Laut (PUSHIDROSAL)  
Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Organisasi  
Nama : Dian Amrainy  
NIM : 55118120086  
Program : Magister Manajemen  
Tanggal : 18 Februari 2021

Mengesahkan

Pembimbing



(Dr Lenny Ch Nawangsari,MM.)

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Prof. Dr. Ing. Mudrik Alaydrus)



(Dr. Dudi Permana, Ph.D)

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul: Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengeahuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Satuan Survey Pusat Hidrografi dan Oceanografi TNT Angkatan Laut (PUSHIDROSAL)

Bentuk Tesis: Penelitian/Kajian Masalah Organisasi

Nama: Dian Amrainy

NIM: 55118120086

Program: Magister Manajemen

Tanggal: 18Februari 2012

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis diperguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 18 Februari 2012

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



Dian Amrainy Widodo  
NIM.55118120086

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : DIAN AMRAINY  
NIM : 55118120086  
Program Studi : MAGISTER MANAGEMENT

dengan judul

*“PENGARUH TALENT MANAGEMENT, KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN BUDAYA KERJA TERHADAP ORGANIZATION PERFRORMANCE DI PUSAT HIDROGRAFI DAN OSEANOGRAFI TNI AL (PUSHIDROSAL)”*,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 3 Maret 2021 , didapatkan nilai persentase sebesar 25 %.

Jakarta, 3Maret 2021

Administrator Turnitin



**Arie Pangudi, A.Md**

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Satuan Survey Pusat Hidrografi dan Oceanografi TNI Angkatan Laut (Pushidrosal)”.

Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana. Dalam menyelesaikan tesis ini penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Lenny Ch Nawangsari, MM., selaku dosen pembimbing Tesis yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini.
2. Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip, MS, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
3. Prof. Dr. Ing. Mudrik Alaydrus, selaku Direktur Pascasarjana, Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Dudi Permana, Ph.D., selaku Ketua Program Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Mercu Buana.
5. Personil Satuan Survey Pushidrosal, yang telah berkenan menjadi responden pada penelitian ini.
6. Ibuku tercinta Hj. Indriyati Aminuddin, suamiku Muhammad Fajar Hermawan, dan anak-anak kami tercinta Muhammad Difa Satriatama S.Hum, Shafira Fadhiarizky, SSos dan Safiya Fadien Insyirah serta seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan doa dan semangat terus menerus.
7. Letkol Laut (KH) Dr. Kukuh Suryo Widodo, S.Pd. MT yang berkenan menjadi mentor dan senantiasa memberi motivasi dan inspirasi.
8. Teman-teman sekelas dan seangkatan kampus Universitas Mercu Buana atas dukungan dan kerjasama selama proses Perkuliahan.

Penulis berharap dan berdoa semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan anugrah-NYA kepada semua pihak yang membantu penulis menyelesaikan penelitian tesis ini. Penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dari berbagai pihak yang telah memungkinkan terwujudnya tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Februari 2021

Dian Amrainy  
NIM: 55118120086





## DAFTAR ISI

<b>Halaman</b>	
<b>HALAMAN SAMPUK.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>1</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
I.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
I.2. Rumusan Masalah.....	10
I.3. Tujuan Penelitian.....	11
I.4. Kontribusi Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....</b>	<b>13</b>
II.1 Kajian Teori.....	13
II.1.1. Teori Organisasi.....	13
II.1.2. <i>Talent Management</i> .....	15
II.1.3. <i>Knowledge Management</i> .....	17
II.1.4. Budaya Organisasi.....	19
II.1.5. <i>Organization Performance</i> .....	22
II.1.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	23
II.2 Penelitian Terdahulu.....	23
II.3 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
III.1 Desain Penelitian.....	35
III.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	36
III.3 Populasi dan Sampel.....	39
III.4 Metode Pengumpulan Data.....	43
III.5 Metode Analisa Data.....	44
III.5.1. Analisa Deskriptif.....	45
III.5.1.1. Partial Least Square.....	45
III.5.2. Analisa Outer Model.....	49
III.5.3. Analisa Inner Model.....	51
III.5.4. Kriteria Pengukuran PLS.....	52
III.6 Pengujian Hipotesis.....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
IV.1 Gambaran Umum.....	54
IV.1.1. Sejarah Organisasi.....	54
IV.1.2. Lingkup dan Bidang Usaha.....	56
IV.1.3. Sumber Daya.....	57

IV.1.4.	Tantangan Bisnis.....	61
IV.1.5.	Proses/ Kegiatan Fungsi Bisnis.....	62
IV.2.	Hasil Penelitian.....	63
IV.2.1.	Deskripsi Penemuan.....	63
IV.2.2.	Deskripsi Variabel.....	65
IV.3.	Pembahasan.....	69
IV.3.1.	Evaluasi Measurement (Outer Model).....	69
IV.3.1.1.	Uji Validitas.....	69
IV.3.1.1.1.	Pengujian Covergent Validity.....	69 71
IV.3.1.1.2.	Pengujian Discriminant Validity.....	77 77
IV.3.1.2.	Uji Reliabilitas.....	77
IV.3.1.3.	Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	78 78 78
IV.3.2.	Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model).....	80 81
IV.3.2.1.	Uji Struktur Model.....	82
IV.3.2.1.1.	Hasil Pengujian Nilai R- square.....	82 82
IV.3.2.2.	Hasil Pengujian Goodness of Fit Model.....	84 84
IV.3.3.	Uji Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur).....	86
IV.3.4.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
IV.3.4.1.	Pengaruh Talent Management terhadap Organization Performance....	88
IV.3.4.2.	Pengaruh knowledge Management terhadap Organization Performance....	88
IV.3.4.3.	Pengaruh budaya kerja terhadap Organization Performance.....	88
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>94</b>
V.1	Kesimpulan.....	94
V.2	Implikasi Manajerial.....	95
V.3	Keterbatasan Penelitian.....	96
V.4	Saran untuk penelitian selanjutnya.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>99</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>		<b>108</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>109</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
1.1	Pencapaian Target Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2014	3
1.2	“8 Area perubahan”, Variabel dan Indikator Penilaian	5
1.3	Faktor Kinerja Organisasi	6
1.4	Faktor Talent Management	7
1.5	Faktor Knowledge Management	8
1.6	Faktor Budaya Kerja	9
2.1	Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator	24
2.2	Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan	26
3.1	Dimensi dan Indikator Variabel Penelitian	37
3.2	Rentang Nilai dan Kategori	40
3.3	Tabel Kriteria Penilaian PLS	52
4.1	Komposisi Personil Satsurvey Per Januari 2021	59
4.2	Karakteristik Responden	63
4.3	Analisis Deskriptif Variabel Talent Management	65
4.4	Analisis Deskriptif Variabel Knowledge Management	66
4.5	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X3)	68
4.6	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi (Y)	69
4.7	Hasil Pengujian Convergent Validity	70
4.8	Hasil Pengujian Discriminant Validity (cross loadings) sebelum modifikasi	71
4.9	Hasil Pengujian Discriminant Validity (cross loadings) setelah modifikasi	74
4.10	Hasil Pengujian AVE	77
4.11	Hasil Pengujian Composite Reliability	77
4.12	Hasil Pengujian Cronbach’s Alpha	77
4.13	Nilai R2 Variabel Endogen	80
4.14	Hasil Pengujian Hipotesis	81

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Model Kerangka Penelitian	28
3.1	Kerangka Pemikiran	39
4.1	Struktur Organisasi Pushidrosal	60
4.2	Hasil Algoritma PLS (sebelum modifikasi) Sumber: Output PLS	73
4.3	Hasil Algoritma PLS (setelah modifikasi) Sumber: Output PLS	75

