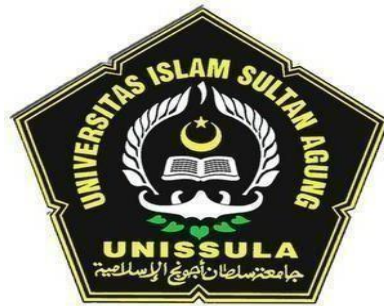


**ANALISIS *TALENT MANAGEMENT* DAN DUKUNGAN ICT
TERHADAP *KNOWLEDGE CREATION* DAN KINERJA
INOVASI**

**Untuk Penelitian Skripsi Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Anpreida Joantica Laras Keumala Putri

Nim : 30401800033

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS
EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS *TALENT MANAGEMENT* DAN DUKUNGAN ICT
TERHADAP *KNOWLEDGE CREATION* DAN KINERJA
INOVASI**

Disusun Oleh:

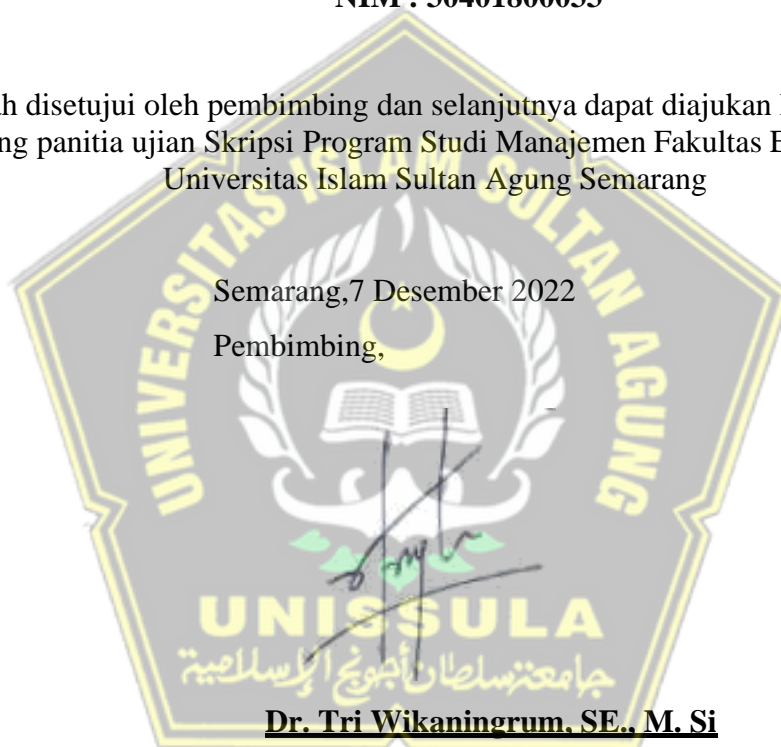
Anpreida Joantica Laras Keumala Putri

NIM : 30401800033

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 7 Desember 2022

Pembimbing,



Dr. Tri Wikaningrum, SE., M. Si

NIK.061810720

**ANALISIS TALENT MANAGEMENT DAN DUKUNGAN ICT
TERHADAP KNOWLEDGE CREATION DAN KINERJA
INOVASI**

Disusun Oleh:

Anpreida Joantica Laras Keumala Putri

NIM : 30401800033

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal, 23 Desember 2022

Pembimbing



Dr. Tri Wikaningrum, SE., M. Si

NIK. 0618107203

Penguji I



Dr. E. Marno Nugroho, MM

NIK. 0608036601

Penguji II



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.

NIK. 0619036801

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Pada tanggal, 23 Desember 2022

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Eati Nurcholis, S.T., S.E., M.M.
NIK 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anpreida Joantica Laras Keumala Putri

NIM : 30401800033

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "**ANALISIS TALENT MANAGEMENT DAN DUKUNGAN ICT TERHADAP KNOWLEDGE CREATION DAN KINERJA INOVASI**" merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi Keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 10 Maret 2023

Yang menyatakan,



METER TEMPEL
BA2AJX892697875

Anpreida JLKP

NIM. 30401800033

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT.yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan pra skripsi ini hingga akhir dengan judul : “ANALISIS *TALENT MANAGEMENT* DAN DUKUNGAN ICT TERHADAP *KNOWLEDGE CREATION* DAN KINERJA INOVASI”. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan nikmat yang luar biasa berupa iman, islam dan kesehatan sehingga dapat menyelesaikan penyusunan penelitian Skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu tercinta dan keluarga yang telah banyak membantu memberikan dukungan dengan rasa cinta.
3. Dr. Tri Wikaningrum, SE., M. Si selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing, memberikan saran, masukan serta arahan dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
4. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memeberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.

5. Teman - teman yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian Skripsi ini.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 23 Desember 2022

Penulis,



Anpreida JLKP
(30401800033)



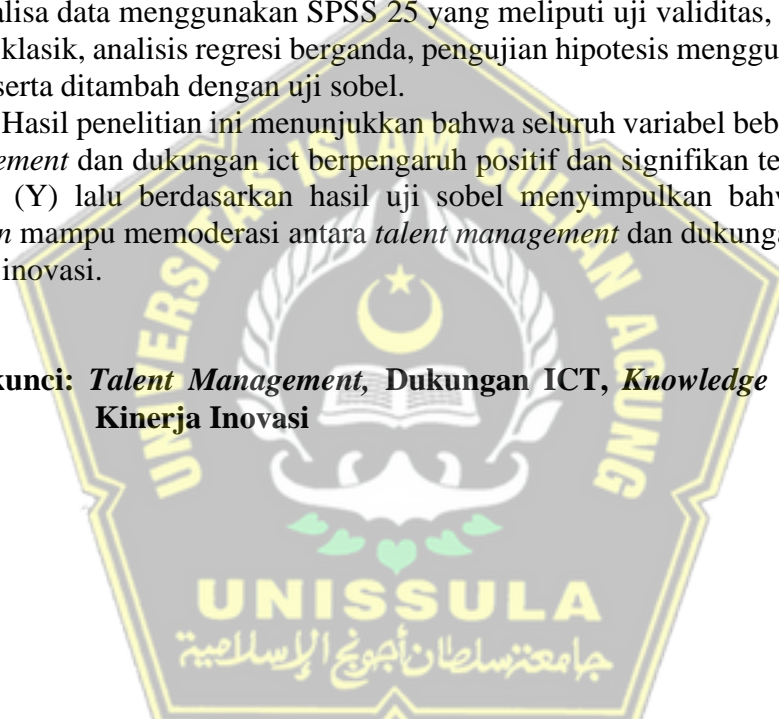
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris analisis *talent management* dan dukungan icterhadap *knowledge creation* dan kinerja inovasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Muhammadiyah dan Universitas Wahid Hasyim Semarang yang berjumlah 430. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 orang responden.

Di dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan menjadi anggota sampel dengan kriteria tertentu. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuosioner dan analisa data menggunakan SPSS 25 yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji R2 serta ditambah dengan uji sobel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, yaitu *talent management* dan dukungan ict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi (Y) lalu berdasarkan hasil uji sobel menyimpulkan bahwa *knowledge creation* mampu memoderasi antara *talent management* dan dukungan ict terhadap kinerja inovasi.

Kata kunci: *Talent Management, Dukungan ICT, Knowledge Creation dan Kinerja Inovasi*



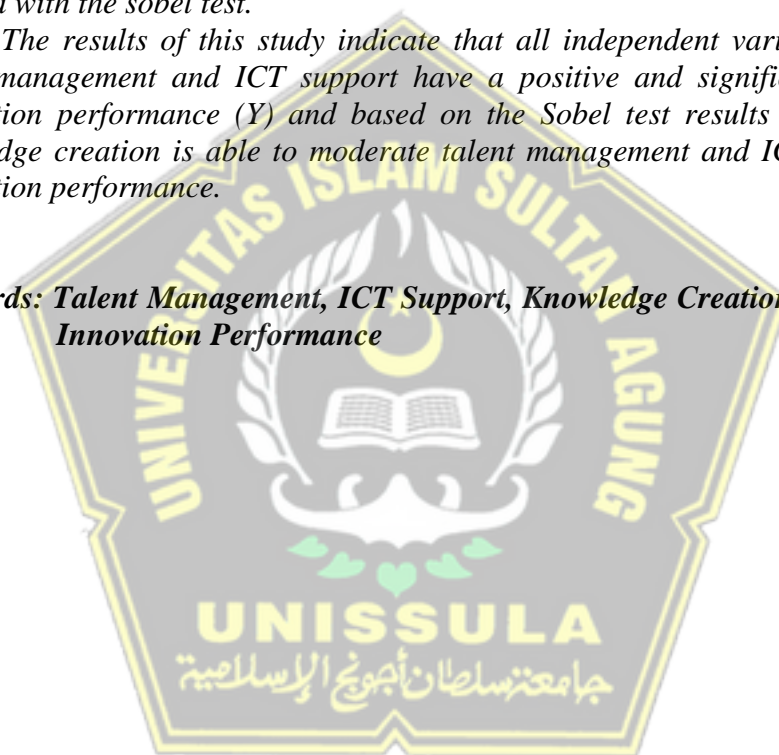
ABSTRACT

This study aims to empirically test the analysis of talent management and ICT support for knowledge creation and innovation performance. The population of this study were all lecturers at Muhammadiyah University and Wahid Hasyim University Semarang, totaling 430. The sample used in this study was 81 respondents.

In this study using a purposive sampling technique, namely a sampling technique that provides an opportunity to become a member of the sample with certain criteria. Then the data collection method is through questionnaires and data analysis using SPSS 25 which includes validity, reliability, classic assumption tests, multiple regression analysis, hypothesis testing using the t test and R2 test and coupled with the sobel test.

The results of this study indicate that all independent variables, namely talent management and ICT support have a positive and significant effect on innovation performance (Y) and based on the Sobel test results conclude that knowledge creation is able to moderate talent management and ICT support on innovation performance.

Keywords: Talent Management, ICT Support, Knowledge Creation and Innovation Performance



3.7.2.1 Uji Multikolinearitas	45
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	45
3.7.2.3 Uji Normalitas	45
3.7.3 Pengujian Hipotesis.....	47
3.7.3.1 Uji t.....	47
3.7.3.2 Uji F	48
3.7.4 Koefisien Determinasi.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Subyek Penelitian	52
4.2 Analisis Deskriptif	54
4.3 Analisis Data Penelitian	57
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	57
4.4 Uji Validitas Dan Reabilitas.....	57
1. Uji Normalitas.....	57
2. Uji Multikolinieritas	61
3. Uji Heteroskedastisitas.....	62
Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.4.1 Uji Hipotesis.....	66
4.4.2 Koefisien Determinasi.....	68
4.4.3 Uji Sobel.....	69
4.5 Pembahasan.....	65
4.5.1 Pengaruh Talent Management terhadap Knowledge Creation	71
4.5.2 Pengaruh Dukungan ICT Terhadap Knowledge Creation	72
4.5.3 Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Inovasi	74
4.5.4 Pengaruh Dukungan ICT Terhadap Kinerja Inovasi	75
4.5.5 Pengaruh <i>Knowledge Creation</i> terhadap Kinerja Inovasi	76
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	77
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	78
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Nonaka – SECI Model (Nonaka, 1995)	26
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	35
Gambar 3.1 Informasi data Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Semarang	36
Gambar 3.2 Informasi Jafung Dosen Universitas Muhammadiyah Semarang	37
Gambar 3.3. Informasi data Dosen Tetap Universitas Wahid Hasyim Semarang	37
Gambar 3.4 Informasi Jafung Dosen Universitas Wahid Hasyim Semarang	38



BAB 1

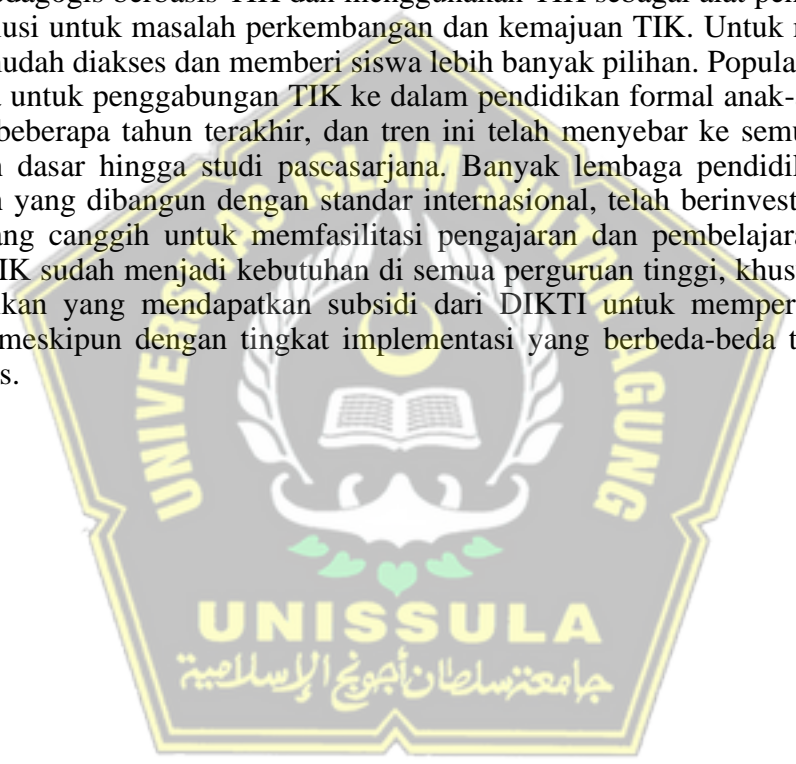
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja organisasi yang dapat mengarahkan pendidikan ke arah terobosan teknis dan ilmiah saat ini sangat penting untuk mempertahankan pendidikan berkualitas tinggi. Sederhananya, orang sangat penting untuk keberhasilan setiap bisnis. Ini karena orang dapat menghasilkan ide, yang kemudian dapat diimplementasikan untuk memajukan tujuan organisasi. Perusahaan mana pun yang berharga ingin melihat operasinya berkembang dan berkembang sejalan dengan kemajuan teknologi terbaru. Manajemen talenta, dalam berbagai bentuknya, merupakan bagian penting dari persamaan untuk kesuksesan lembaga pendidikan yang berkelanjutan dan kemajuan umat manusia. Mendidik dan melatih karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM. Dalam hal bersaing dalam ekonomi global saat ini dan mempertahankan model bisnis yang berkelanjutan, inovasi adalah salah satu pilihan yang tersedia bagi perusahaan. Menurut Freeman, inovasi adalah proses dimana bisnis menciptakan, memproduksi, dan menjual sesuatu yang baru kepada pelanggan (Freeman, 2004). Dengan kata lain, inovasi adalah proses mengembangkan dan menyempurnakan ide-ide baru untuk memuaskan yang sudah ada.

Pembelajaran aktif, kreatif, efektif, menyenangkan, dan kontekstual berbasis TIK merupakan contoh kinerja inovatif seorang guru. Oleh karena itu, pendidik terkemuka harus memiliki keterampilan untuk menggunakan praktik pedagogis berbasis TIK di kelas mereka.

Dalam beberapa dekade sebelumnya, kemajuan teknologi telekomunikasi, terutama jaringan komputer, telah mempercepat pertumbuhan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan kecepatan yang sangat tinggi. Berbagai teknologi tambahan dan aplikasi telah dibuat untuk membantu dalam pelaksanaan kegiatan kehidupan manusia dan organisasi, seperti yang berkaitan dengan penyampaian instruksi dan perolehan pengetahuan. Dosen dan guru perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang teknologi (TIK) untuk menciptakan sumber daya pedagogis berbasis TIK dan menggunakan TIK sebagai alat pengajaran sebagai bagian dari solusi untuk masalah perkembangan dan kemajuan TIK. Untuk membuat pembelajaran lebih mudah diakses dan memberi siswa lebih banyak pilihan. Populasi pada umumnya lebih terbuka untuk penggabungan TIK ke dalam pendidikan formal anak-anak dan siswa mereka dalam beberapa tahun terakhir, dan tren ini telah menyebar ke semua tingkat sekolah dari sekolah dasar hingga studi pascasarjana. Banyak lembaga pendidikan, seperti RSBI dan sekolah yang dibangun dengan standar internasional, telah berinvestasi dalam infrastruktur TIK yang canggih untuk memfasilitasi pengajaran dan pembelajaran siswa dengan lebih baik. TIK sudah menjadi kebutuhan di semua perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi pendidikan yang mendapatkan subsidi dari DIKTI untuk mempersiapkan calon guru di RSBI, meskipun dengan tingkat implementasi yang berbeda-beda tergantung institusinya. Kampus.



Teknologi informasi dan komunikasi, atau TIK seperti yang lebih sering dikenal, adalah istilah luas yang mencakup berbagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, menyimpan, berbagi, dan mengirimkan data, seperti yang didefinisikan oleh Darmawan (Darmawan, 2016). Sedangkan teknologi informasi dan komunikasi mencakup semua metode pemrosesan dan transmisi data. Personel yang dapat merangkul dan mengikuti perubahan teknologi dan menggunakan teknologi untuk mendukung kinerja mereka sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun yang ingin meningkatkan manajemennya. sumber daya manusia perusahaan dapat membuat atau menghancurkan peluang keberhasilannya (SDM). Sumber daya manusia, dalam pandangan Aziz, terdiri dari orang-orang yang mampu, mau, dan mampu memberikan kontribusi bagi upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat dipecah menjadi tiga kategori: pendidikan, pengalaman, dan pelatihan, dan setiap kategori dapat ditingkatkan melalui manajemen talenta yang efektif (Abdul Aziz, Isnawati & Siswati, 2021).

Manajemen talenta, seperti yang didefinisikan oleh Pella dalam bukunya dengan judul yang sama, terdiri dari serangkaian aktivitas sumber daya manusia (SDM) yang saling terkait yang digunakan perusahaan untuk mengolah dan mempertahankan sumber daya manusianya untuk memaksimalkan outputnya (Darmin Ahmad Pella, 2011). Orang-orang berbakat adalah mereka yang secara signifikan dapat memengaruhi kesuksesan perusahaan, baik melalui hasil langsung atau keunggulan berkelanjutan dari waktu ke waktu. Strategi manajemen personalia organisasi harus berfokus pada peningkatan standar keunggulan di seluruh jajaran. Ketersediaan sumber daya orang-orang berbakat menempatkan harapan pada setiap individu untuk menghasilkan pendekatan baru untuk

pekerjaan mereka, yang akan meringankan beban bisnis sekaligus memaksimalkan peluang keberhasilannya.

Untuk menciptakan pengetahuan baru, para ahli mengikuti sistem siklus yang mencakup penggunaan berbagai bentuk media dan penyebaran informasi baru tersebut ke khalayak yang lebih luas. Sebuah organisasi dapat lebih beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang dinamis dan menghasilkan output kreatif dan inovatif berkualitas tinggi secara konsisten jika memiliki sistem penciptaan pengetahuan yang dikembangkan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dan sebagai pengalaman bagi karyawan dalam menjalankan tugas yang diperolehnya, maka manajer harus memiliki landasan yang kuat dalam manajemen pengetahuan atau disebut juga knowledge management. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang produktif, diperlukan peningkatan pengetahuan dan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Penciptaan pengetahuan organisasi, seperti yang didefinisikan oleh Nonaka dan Takeuchi, adalah proses dimana organisasi memantapkan pengetahuan yang dihasilkan oleh anggotanya sebagai bagian dari jaringan pengetahuannya (Nonaka, 1995). Evolusi (penciptaan) pengetahuan, pada intinya, menghasilkan materi baru dengan menggunakan kembali atau mengganti pengetahuan saat ini. Pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit saling memengaruhi dan melengkapi satu sama lain, yang mengarah pada pengembangan informasi baru (Al-Omouh et al., 2020).

Keunggulan organisasi di buktikan dengan keberhasilan yang di raih, salah satunya di buktikan dengan adanya SDM yang mampu menciptakan ide-ide yang

di tuangkan dalam kinerjanya di dalam sebuah organisasi dalam menciptakan efisiensi di dalamnya. Universitas Muhammadiyah Semarang dan Universitas Wahid Hasyim Semarang merupakan salah satu instansi yang sudah menuangkan kinerja inovasi dalam mengelola instansi Pendidikan kearah yang berkualitas sesuai tuntutan perubahan zaman. Guna menunjang kinerja dosen lebih baik dan efisien dalam administrasi dan kegiatan pembelajaran, maka seorang dosen diuntut untuk mampu menerapkan inovasi di dalam pekerjaannya sebagai pengajar untuk meningkatkan kualitas Pendidikan masa kini.

Fenomena menunjukkan dari kedua perguruan tinggi kinerja dosen semakin tinggi dari internal kampus. Keberadaan Dosen bukan hanya sebagai pengajar namun dituntut untuk dapat membimbing dan mengembangkan masyarakat sekitar terkait pengabdian. Serta tuntutan dari perguruan tinggi menuntut dosen untuk menjalin relasi dan mencari mahasiswa untuk keberlangsungan perguruan tinggi. Beban kerja yang lebih membuat dosen di kedua perguruan tinggi tersebut sulit dalam mewujudkannya.

Hasil observasi awal terhadap 20 Dosen di lingkungan Universitas Muhammadiyah Semarang dan Universitas Wahid Hasyim Semarang terkait kinerja inovasi dalam menunjang kegiatan administrasi dan kegiatan pembelajaran seperti di tampilkan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Observasi Awal Kinerja Inovasi

Kinerja Inovasi	Ya	Tidak
Apakah model pembelajaran yang selama ini diterapkan sudah efektif dalam meningkatkan pemahaman mahasiswa	11 (55%)	9 (45%)
Apakah Kerjasama yang terjalin sudah menghasilkan luaran yang sesuai dengan harapan di awal	9 (45%)	11 (55%)
Apakah capaian tugas dosen yang meliputi tridarma perguruan tinggi sudah terpenuhi di tiap semesternya	10 (50%)	10 (50%)

Sumber : Hasil Pra-Survey 2022,

Dari observasi awal yang telah dilakukan di universitas Muhammadiyah Semarang dan Universitas Wahid Hasyim Semarang diketahui bahwa model pembelajaran yang dilakukan Dosen kurang efektif. Hal ini terlihat dari pertanyaan awal yang diajukan kepada 20 dosen sebanyak 9 (45%) Dosen menjawab model pembelajtran kurang efektif, sehingga berakibat pada kurangnya pemahaman mahasiswa terhadap matakuliah yang di sampaikan oleh dosen. disamping itu pada butir pertanyaan yang menyatakan “tuntutan kerja dosen sesuai tridarma” sebanyak 11 (55%) dosen dari 20 Dosen menjawab kinerjanya belum tercapai hal ini terlihat dari beban kerja dosen yang belum tercapai. Pada butir pertanyaan “kesesuaian luaran Kerjasama yang terjalin” sebanyak 10 (50%) dari 20 Dosen menjawab tidak. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan dosen dalam menjalin kerjasama dengan instansi lain kurang memadai dan bahkan kerjasama yang sudah terjalin kurangnya pengelolaan secara lebih intens. Dari beberapa pertanyaan yang diajukan menyimpulkan bahwa modal sosial Dosen dalam menunjang perkembangan perguruan tinggi kurang memadai.

Pengembangan kinerja inovatif seorang dosen sangat diperlukan untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang berhasil dan berfungsi bagi kehidupan mahasiswa (Saraswati & Widiartanto, 2014). Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki banyak variabel yang dapat mempengaruhi efektivitas seorang dosen. Sebagai profesional, guru harus selalu mencari cara untuk meningkatkan pendidikan yang mereka berikan kepada siswanya, dan ini berarti bahwa mereka harus memprioritaskan penelitian dan pengembangan pendekatan baru. Inovasi kinerja, termasuk bagi guru, perlu terus didorong dan ditingkatkan, terutama mengingat banyaknya tuntutan perubahan yang semakin meningkat. Tri dharmanya hanyalah salah satu contoh fenomena gap yang umum terjadi di perguruan tinggi.

Ada tiga tanggung jawab, atau 'Tri Dharma,' yang harus dipenuhi mahasiswa selama kuliah. Dalam konteks ini, kami mengacu pada tiga tugas: pengajaran di kelas, penyelidikan akademik, dan pekerjaan sukarela. Direferensikan dari: (<https://penerbitbukudeepublish.com/pengertian-tri-dharma-university/>). Upaya sistem pendidikan tinggi saat ini untuk menerapkan model Tri Dharma gagal. Beberapa lubang dan kekurangan tetap ada. Pendidikan universitas, bagaimanapun, menjadi lebih baik dan lebih baik. Hal ini menunjukkan kendala yang dihadapi perguruan tinggi dalam upaya menerapkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

1. Infrastruktur dan fasilitas perguruan tinggi yang tidak memadai
2. Efektivitas sekolah dan guru masih kurang.
3. Administrasi universitas tidak teratur.
4. Masih ada kelangkaan kualitas yang parah di bidang pendidikan tinggi.

Kinerja dan kapabilitas serta kompetensi Sumber Daya Manusia Akademisi, seperti masih banyaknya pimpinan, staf, dosen, dan pegawai yang belum memenuhi kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan jabatan dan jabatan yang diemban, menjadi salah satu penyebab mengapa dunia pendidikan Indonesia tertinggal jauh dari sistem negara lain. Guru memainkan peran penting dalam pengembangan universitas. Karena guru dan pendidik memainkan peran utama dalam pertumbuhan akademik siswa, masuk akal untuk berinvestasi besar-besaran dalam pertumbuhan profesional mereka. Munculnya program anyar yang diidentikkan dengan MBKM juga merupakan fenomena kesenjangan. Dalam upaya mendidik mahasiswa untuk dunia kerja lebih baik, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengembangkan Program Merdeka Belajar – Kampus Merdeka. Namun dalam prakteknya, kompetensi guru yang sebenarnya tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga program penyesuaian pembelajaran yang dihasilkan

tidak sesuai dan memerlukan penilaian lebih lanjut.

Manajemen yang berbakat memiliki peran dalam menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk inovasi. Konsisten dengan temuan penelitian Gery, “Contribution of Talent Management, Innovation, and Competitive Advantage in Improving Company Business Success” yang menemukan korelasi positif antara manajemen bakat dan kinerja perusahaan, kami menemukan hal tersebut (Gery Rumengan, 2016). Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia perusahaan dengan baik. Metode komunikasi, atau "media", telah berkembang dengan peradaban manusia (Teknologi Informasi). Williams dalam Suyanto mendefinisikan teknologi informasi sebagai “setiap teknologi yang membantu dalam penciptaan, manipulasi, penyimpanan, komunikasi, dan/atau penyampaian informasi untuk mendukung kinerja yang lebih efisien” (M.suyanto, 2005). Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Widodo “Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif Berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi” yang menunjukkan bahwa penggunaan TI yang efektif dapat mendorong output kreatif (Widodo, 2014).

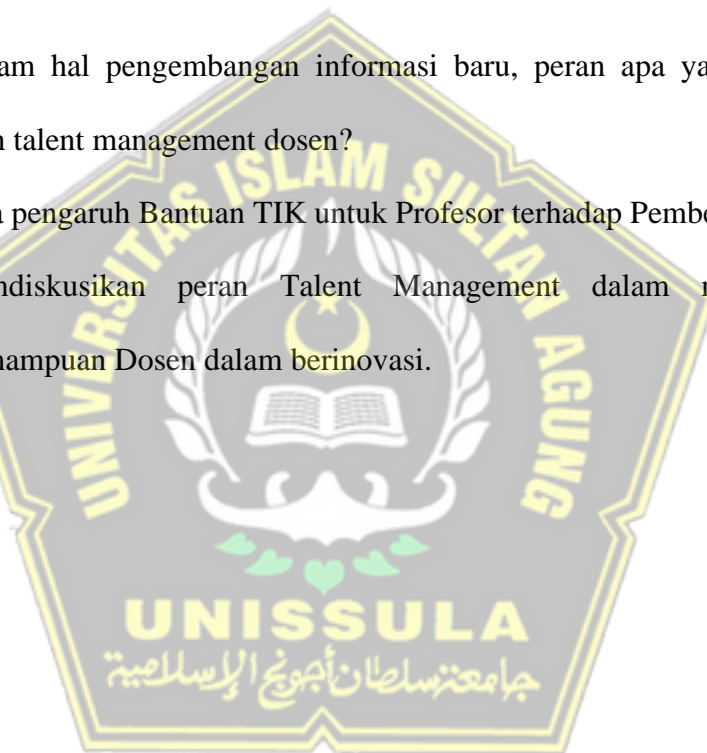
Salah satu aspek manajemen pengetahuan adalah pengembangan sistem untuk menciptakan informasi dan wawasan baru di dalam perusahaan. Untuk menciptakan pengetahuan baru, para ahli mengikuti sistem siklus yang mencakup penggunaan berbagai bentuk media dan penyebaran informasi baru tersebut ke khalayak yang lebih luas. Sebuah organisasi dapat lebih beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang dinamis dan menghasilkan output kreatif dan inovatif berkualitas tinggi secara konsisten jika memiliki sistem penciptaan pengetahuan yang dikembangkan dengan baik. Dalam penelitiannya “The Influence of Knowledge Management on Organizational Performance Mediated by Innovation in Government Research Organizations”, Navik menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja organisasi melalui media inovasi (Puryantini et al., 2017). Penelitian dengan tema “Analisis Manajemen Talenta

dan Dukungan TIK untuk Penciptaan Pengetahuan dan Kinerja Inovasi” menarik bagi peneliti karena konteks masalah dan studi sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana Talent Management dan ICT Support mempengaruhi Knowledge Creation dan Innovation Performance, berdasarkan fenomena masalah dan penelitian sebelumnya yang ditunjukkan di atas. Setelah masalah penelitian ini, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat diajukan:

1. Dalam hal pengembangan informasi baru, peran apa yang dimainkan oleh talent management dosen?
2. Apa pengaruh Bantuan TIK untuk Profesor terhadap Pembelajaran?
3. Mendiskusikan peran Talent Management dalam mempengaruhi kemampuan Dosen dalam berinovasi.



4. Ketika diberi akses ke teknologi mutakhir, bagaimana perasaan para profesor tentang kinerja mereka dalam menghasilkan ide baru?
5. Saya tertarik pada efek penciptaan pengetahuan terhadap efektivitas inovatif para profesor.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka:

1. Untuk menganalisa pengaruh *Talent Management* Dosen terhadap *Knowledge Creation*
2. Untuk menganalisa pengaruh Dukungan ICT terhadap *Knowledge Creation*
3. Untuk menganalisa pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja Inovasi Dosen
4. Untuk menganalisa pengaruh Dukungan ICT terhadap Kinerja Inovasi Dosen
5. Untuk menganalisa pengaruh *knowledge creation* terhadap Kinerja inovasi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dengan memeriksa dampak Penciptaan Pengetahuan sebagai variabel Intervening, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kerangka kerja kepada para praktisi untuk menginformasikan keputusan dan menyusun kebijakan yang meningkatkan pengelolaan bakat dan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendorong kinerja inovasi. Harus ada referensi yang berguna dan nyaman untuk studi lebih lanjut tentang masalah ini.

2. Manfaat Praktis

Temuan dari penelitian ini harus menginformasikan dan merangsang

diskusi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Inovasi dalam konteks evolusi Perguruan Tinggi.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Inovasi

Dalam lingkungan sekolah, ada kerjasama antara kepala sekolah, guru, staf, dan siswa untuk mencapai tujuan bersama. Sementara tindakan dari berbagai bagian sekolah dilakukan sesuai dengan peran khusus mereka, semua bagian berkontribusi pada pencapaian tujuan menyeluruh sekolah. Dengan status saya sebagai perwakilan resmi klub di universitas saya. Agar siswa memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diinginkan, pendidik / guru memainkan peran penting di kelas. Pengelola di bidang pendidikan harus memberikan perhatian yang saksama terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dipekerjakannya, termasuk guru dan tenaga kependidikan. Dibandingkan dengan jenis organisasi lainnya, lembaga pendidikan dan organisasi sekolah menonjol karena kompleksitas sektor pendidikan yang terkait dengan manusia (Arikunto, 2008). Ini menunjukkan besarnya masalah sumber daya manusia dalam proses pendidikan, dan menyoroti sentralitas manajemen sumber daya manusia untuk keberhasilan upaya belajar mengajar yang terjadi di ruang kelas. Karena dosen memainkan peran penting dalam keberhasilan upaya ini, kita harus bertanya: seberapa efektif peran mereka sebagai pendidik? Kualitas lulusan sebagian besar ditentukan oleh kualitas pendidik dan dosen yang terlibat dalam proses pembelajaran.

Jika calon pendidik percaya bahwa dia memiliki apa yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dia bersedia menerima posisi di lapangan (Brisbon Toronto Singapore, 2005). Dan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka sebagai guru merupakan faktor utama apakah siswa belajar

sesuatu dari pengalaman kelas mereka atau tidak. Oleh karena itu, sangat penting untuk fokus pada pertumbuhan dan peningkatan kinerja guru, terutama mengingat meningkatnya harapan masyarakat terhadap kualitas pendidikan, yang pada gilirannya akan berdampak pada perlunya peningkatan kinerja guru lebih lanjut. Secara sederhana, kinerja seorang guru adalah hasil dari bagaimana dia bertindak sebagai seorang pendidik dan pengajar di depan murid-muridnya, yang diukur dengan seperangkat standar. Keefektifan seorang guru akan terungkap dalam lingkungan kerja yang khas. Sarana dan kualitas penyelesaian tugas merupakan indikator kinerja (Jamal Makmur, 2009). Keberhasilan implementasi inovasi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan atau pembelajaran tergantung pada kinerja guru dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di sekolah, khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks kekinian, yang menuntut pengembangan dan perubahan ke arah yang lebih inovatif. Ada kebutuhan yang jelas untuk pengembangan kinerja kreatif guru yang berkelanjutan dalam mengejar proses belajar dan mengajar yang lebih efisien dan bermanfaat bagi siswa mereka (Al-Omouh et al., 2020). Berbagai variabel yang dapat mempengaruhi keefektifan seorang guru perlu diselidiki. Pendidik harus selalu memikirkan cara untuk meningkatkan pengalaman pendidikan siswa mereka, dan ini memerlukan penelitian dan pengembangan metode dan bahan baru yang diprioritaskan. Oleh karena itu, kinerja inovatif, termasuk bagi guru, perlu terus dipupuk dan dikembangkan, apalagi mengingat tuntutan perubahan yang semakin meningkat dalam konteks globalisasi dewasa ini yang penuh dengan persaingan di berbagai bidang kehidupan.

Merujuk dari pengertian kinerja inovatif yang telah dikemukakan sebelumnya, yang dimaksud dengan kinerja inovatif (Innovative Performance)

guru adalah kinerja yang dalam pelaksanaannya disertai dengan penerapan hal-hal baru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karakteristik kinerja atau tugas yang harus dilakukan menggambarkan karakteristik/fitur atau kegiatan kinerja yang harus dilakukan oleh guru, dan inovatif menjadi kata benda yang berarti baru atau berbeda dalam beberapa hal.

2.1.1.1 Indikator Inovasi

Sedarmayanti mengidentifikasi lima fitur utama yang secara signifikan mempengaruhi tingkat adopsi inovasi, sebagai berikut (Sedarmayanti, 2015):

1. Kekuatan dalam Angka Seberapa baik hal yang baru terlihat daripada yang lama adalah keunggulan relatifnya. Sejauh mana ide baru melampaui apa yang telah datang sebelumnya atau apa yang dianggap praktik standar.
2. Kompatibilitas Ketika sesuatu yang baru bekerja untuk seseorang, itu karena itu beresonansi dengan keyakinan dan pengalaman pribadi mereka sendiri. Sejauh mana ide baru konsisten dengan atau memenuhi tuntutan mereka yang sudah memiliki ide tersebut.
3. Keterbagian Tingkat di mana ide-ide baru dapat diuji sedikit demi sedikit disebut sebagai "keterbagian".
4. Keterkomunikasian, Sejauh mana manfaat suatu inovasi dapat dilihat oleh orang lain atau diartikulasikan kepada mereka dikenal sebagai "kemampuan berkomunikasi".

2.1.2 Talent Management

Sebagai konsep yang luas, "Manajemen Bakat" mengacu pada serangkaian inisiatif yang membantu bisnis menemukan, merekrut, melatih, dan mempertahankan individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang

diperlukan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan (Darmin Ahmad Pella, 2011). Keunggulan kompetitif sumber daya manusia dapat diperoleh melalui manajemen bakat dengan mengidentifikasi, mengembangkan, dan menyebarkan "bakat" dengan cara yang strategis (Mohammed, 2015).

Istilah "manajemen bakat" mengacu pada metode di mana bisnis merencanakan dan memenuhi tuntutan masa depan mereka dalam hal sumber daya manusia (Aljunaibi, 2014). Istilah "manajemen bakat" sering digunakan untuk merujuk pada proses mengidentifikasi dan memperoleh individu-individu berbakat dan kemudian menempatkan mereka pada posisi yang sesuai.

Dalam karyanya, Lewis dan Heckman dalam Pimapunsari mendefinisikan tiga perspektif dalam kata "manajemen bakat". Pertama, manajemen talenta merupakan rangkaian kegiatan yang sering dilakukan oleh departemen SDM (Pimapunsri, 2013). Manajemen talenta, dalam konteks ini, dapat dilihat sebagai nama yang lebih mutakhir untuk disiplin pengelolaan sumber daya manusia secara digital. Manajemen talenta, kedua, adalah metode untuk mengatur aliran sumber daya manusia. Di sini, Manajemen Bakat lebih mirip dengan HRP. Ketiga, dalam upaya memupuk dan menghargai keterampilan karyawan, ada "Talent Management". Bagi mereka yang menganut gagasan ini, pekerja yang lebih berbakat harus diperlakukan berbeda dari pekerja rata-rata. Di sisi lain, beberapa ahli di bidang manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa tidak diperlukan perlakuan khusus terhadap pekerja karena bakat setiap orang harus dimanfaatkan secara maksimal (Mathis, 2009). Dengan menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan talenta organisasi, manajemen talenta dalam konteks ini akan memungkinkan organisasi menghasilkan keadaan kerja yang optimal (Soenandi et al., 2021). Ketangkasan organisasi dalam merancang standar talenta, mengintegrasikan di dalam perusahaan, dan merumuskan standar talenta dalam menanggapi prospek bisnis jangka panjang adalah yang kami maksud

ketika kita berbicara tentang "Manajemen Talenta". Akibatnya, manajemen bakat dapat dipromosikan sebagai "strategi baru" SDM.

Manajemen talenta adalah istilah yang mencakup semua yang tumbuh dari kebutuhan mengelola sumber daya manusia secara strategis. Ada dua sisi manajemen bakat: intelektual dan praktis (Alias, 2014). Sederhananya, Manajemen Bakat adalah pendekatan untuk memimpin bisnis dengan keyakinan bahwa orang-orangnya adalah aset terbesarnya dan harus diperlakukan seperti itu. Pada tingkat yang lebih konkret, kerangka kerja ini diwujudkan melalui kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang koheren yang diterapkan secara konsisten di semua tingkatan organisasi. Manajemen talenta mencakup tiga aspek operasi bisnis: budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan pertumbuhan karyawan (Pimapunsri, 2013). Budaya organisasi dapat dianggap sebagai ideologi penuntunnya. Sebuah perusahaan dengan budaya yang menginspirasi para pekerjanya untuk melakukan yang terbaik. Kondisi tempat kerja mengacu pada janji pemberi kerja untuk menyediakan tempat kerja yang menyenangkan yang juga menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Struktur gaji yang kompetitif adalah kunci untuk mencapai tujuan ini. Mengembangkan bakat karyawan adalah semacam pelatihan untuk keterampilan baru. Tujuan dari prosedur ini adalah untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada keberhasilan rencana strategis perusahaan.

2.1.2.1 Indikator *Talent Management*

Indikator *Talent Management* sebagai berikut (Alias, 2014):

1. Keselarasan strategi pengembangan talenta dengan strategi organisasi

2. Merancang kebutuhan training
3. Memfasilitasi pelatihan terencana
4. Menerapkan perencanaan SDM



2.1.3 Information and communication technologies (ICT) Support

Metode komunikasi, atau "media", telah berkembang dengan peradaban manusia (Teknologi Informasi). Perusahaan yang membutuhkan dukungan TI akan mempekerjakan seorang spesialis untuk melakukan tugas-tugas termasuk menyiapkan, memelihara, dan menilai perangkat keras, perangkat lunak, dan infrastruktur jaringan perusahaan. Khususnya di perusahaan pengembangan perangkat lunak, peran dukungan TI sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Fondasi yang kuat dalam TI sangat penting bagi profesional dukungan TI. Bantuan TI ini sangat penting untuk menangani masalah terkait TI yang mungkin timbul dan untuk bersiap menghadapi apa pun yang mungkin memerlukan bantuan TI. Ini mirip dengan kemampuan untuk memperbaiki masalah jaringan atau menginstal perangkat lunak anti-malware di mesin tempat kerja. Teknologi (perangkat keras, perangkat lunak, dan perangkat penggunaan) dan prosedur untuk memperoleh, mentransmisikan, memproses, menafsirkan, menyimpan, dan menggunakan informasi secara efektif secara kolektif disebut sebagai "teknologi informasi" (Soenandi et al., 2021). Teknologi informasi, yang juga didefinisikan oleh Widodo sebagai "pengetahuan dalam bidang informasi berbasis komputer", sedang mengalami perkembangan yang luar biasa (Widodo, 2014). Teknologi pemrosesan data adalah inti dari teknologi informasi. Kualitas informasi dicapai melalui pemrosesan, yang mencakup pengumpulan, perakitan, penyimpanan, dan pengubahan data dalam berbagai cara untuk menyediakan informasi yang berguna, akurat, dan mutakhir.

Tugas dan Tanggung jawab IT Support

1. Salah satu tanggung jawab utama departemen TI adalah untuk menjamin bahwa semua klien dalam jaringan terhubung dengan benar dan komputer

pengguna berfungsi sebagaimana mestinya. Anda harus segera menemukan solusi jika ada masalah yang menghalangi Anda melakukan pekerjaan Anda.

2. Memastikan pengguna memiliki pengalaman yang baik saat menggunakan aplikasi. Penting juga untuk selalu memperbarui aplikasi Anda agar Anda dapat mengakses fitur-fitur terbarunya. Jika Anda ingin membantu organisasi Anda berfungsi lebih baik, Anda juga harus dapat meminimalkan penggunaan aplikasi seperti bajakan.

3. Mengelola Jaringan, Pengguna yang dapat berbagi sumber daya dan berkomunikasi dengan mudah sambil mempertahankan kontrol ketat atas informasi sensitif. Dengan kata lain, pemilik komputer harus memiliki kendali atas siapa yang memiliki akses ke data di dalamnya dan apakah data tersebut dapat diganti, diambil, atau dihapus atau tidak. Tim dukungan TI juga harus mengelola ini.

4. Perlindungan Informasi Pribadi, Informasi perusahaan yang penting juga harus dilindungi sepanjang waktu atau dicadangkan secara teratur untuk mencegah kejadian yang tidak diinginkan mendatangkan malapetaka. Harus ada cara yang dapat diandalkan untuk memulihkan data dari cadangan kapan pun dibutuhkan.

5. Alat untuk komputasi harus dapat mengevaluasi periferal seperti printer, pemindai, dan lainnya. Hal yang sama berlaku untuk tempat kerja Anda, terutama jika Anda bertanggung jawab mengelola operasi harian departemen Anda.

6. Virus dan perangkat lunak berbahaya lainnya merupakan faktor penghambat yang harus diperhatikan. Penyebab paling umum dari gangguan ini adalah pertukaran data yang tidak aman atau pembentukan koneksi jaringan yang

tidak aman ke internet. Antivirus resmi atau metode keamanan umum lainnya harus tersedia untuk tim dukungan TI untuk menghindari masalah ini.

7. Keahlian dalam berbagai bidang, serta akses ke rangkaian aplikasi bisnis seperti Microsoft Office, AutoCAD, sistem manajemen basis data, dan perangkat lunak penjualan dan inventaris, tersedia berdasarkan langganan. Efisiensi sistem komputer atau jaringan komputer. Beberapa contohnya adalah hub, sakelar, dan catu daya. Tidak lagi menjadi tugas tim IT support setelah mencapai tahap korektif, sehingga diperlukan pembatasan. maka yang perlu dilakukan hanyalah menilai situasi dan memutuskan bagaimana melanjutkannya.

2.1.3.1 Manfaat Dukungan ICT

Suyanto membagi cara penggunaan teknologi informasi dan komunikasi menjadi tiga kategori besar. Yang pertama adalah peran TIK sebagai media pendidikan (auxiliary tool), yang digunakan semata-mata untuk melengkapi dan memperjelas gambaran yang diberikan. Kedua, peran teknologi informasi dan komunikasi sebagai sumber dan alat pencari informasi. Sebagai poin ketiga, alat digital dapat digunakan untuk meningkatkan pendidikan (M.suyanto, 2005). Teknologi informasi dan pengajaran berbasis komputer dan internet dapat digunakan dalam tiga cara utama di dalam kelas (Warsita, 2008): Pertama, komputer itu sendiri dapat berfungsi sebagai objek pembelajaran untuk mata pelajaran seperti ilmu komputer. Kedua, penggunaan komputer dan internet untuk pendidikan membantu siswa mempelajari apa yang diharapkan dari mereka di kelas. Kementerian Pendidikan Nasional (Pustekkom) membuat program CD multimedia interaktif khusus mata pelajaran. TI, seperti yang dikatakan Heinich dalam Bambang, mencakup setiap dan semua penggunaan komputer dan web untuk pendidikan

(Warsita, 2008). Contoh umum penerapan TI meliputi: 1) Tutorial adalah program yang mengajarkan audiensnya sesuatu yang baru melalui penggunaan penjelasan visual, audio, dan tekstual; 2) Pelatihan berkelanjutan (drill and practice) dapat membantu siswa menjadi ahli dalam suatu keterampilan atau memantapkan pemahaman mereka tentang suatu konsep. Biasanya, perangkat lunak ini akan menampilkan sekumpulan kueri kepada pengguna; 3) Simulasi, di mana tujuannya adalah untuk menciptakan kembali suatu peristiwa yang mungkin benar-benar terjadi atau tidak, tetapi tetap terkait dengan bahaya (seperti kecelakaan pesawat, bencana alam, dll); Gaya keempat adalah format trial atau eksperimen, yang sebanding dengan format stimulasi tetapi lebih cocok untuk tugas-tugas yang membutuhkan eksperimen aktual, seperti praktikum di laboratorium kimia atau biologi. Dalam program multimedia gaya ini, kegiatan belajar seharusnya dilakukan sambil bermain, sehingga kita akan menyebutnya sebagai "permainan" yang mengacu pada proses pembelajaran.

Jelas dari penjelasan di atas bahwa ada beberapa keuntungan berinvestasi di bidang TI. TI dapat digunakan sebagai sumber informasi dan untuk menemukan informasi yang akan dibutuhkan, sebagai permulaan. Kedua, peran teknologi informasi (TI) sebagai pembawa informasi, wahana penyampaian pesan dengan cara yang mudah dicerna oleh khalayak sasaran. Ketiga, pengajaran TI sebagai sarana untuk memperoleh keterampilan pengembang, yaitu pengajaran pengembangan kurikulum berbasis TI yang berorientasi aplikasi.

2.1.3.2 Perangkat – Perangkat Teknologi Informasi

Menurut Sutopo, teknologi informasi (TI) memerlukan instrumen yang dapat dimanfaatkan untuk mengumpulkan data, antara lain sebagai berikut:

1. Komputer

Komputer adalah mesin yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak yang membantu manusia dalam mengubah data mentah menjadi informasi yang dapat digunakan dan menyimpannya untuk pengambilan dan tampilan nanti. Teks,

gambar, suara, video, dan animasi adalah contoh informasi yang dihasilkan komputer.

2. Laptop/Notebook

Laptop/notebook adalah gadget yang sangat canggih yang menjalankan fungsi yang sama seperti komputer desktop tetapi hampir dapat dilipat dan dibawa-bawa.

3. Deskbook

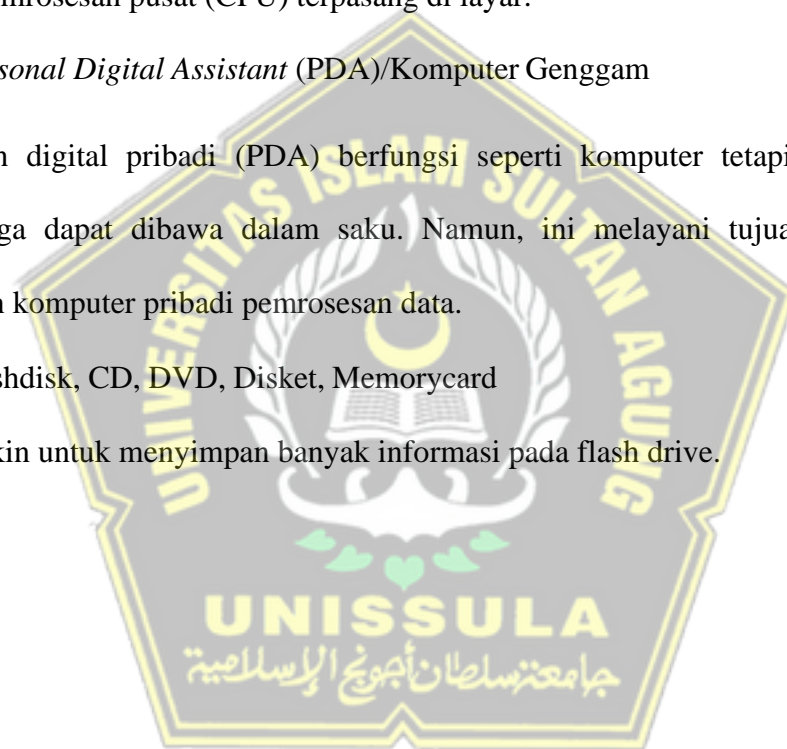
Buku meja adalah komputer dengan desain yang lebih portabel dan hemat tempat; unit pemrosesan pusat (CPU) terpasang di layar.

4. *Personal Digital Assistant* (PDA)/Komputer Genggam

Asisten digital pribadi (PDA) berfungsi seperti komputer tetapi sangat kecil sehingga dapat dibawa dalam saku. Namun, ini melayani tujuan yang sama dengan komputer pribadi pemrosesan data.

5. Flashdisk, CD, DVD, Disket, Memorycard

Mungkin untuk menyimpan banyak informasi pada flash drive.



Perangkat lunak yang dirancang khusus untuk digunakan di ruang kelas, ruang kelas yang dirancang untuk mendidik siswa cara menggunakan IT, pembelajaran jarak jauh, informasi dan pengetahuan tentang pendidikan—semua ini adalah contoh penerapan teknologi informasi di bidang pendidikan. Sistem pengelolaan pembelajaran yang diselaraskan dengan pedagogi yang berpusat pada siswa dan menyediakan fasilitas pembelajaran aktif yang mendorong eksperimentasi akan sangat bermanfaat bagi siswa (M.suyanto, 2005). Pustekkom Kementerian Pendidikan Nasional Indonesia adalah pengadopsi awal perangkat lunak untuk meningkatkan pengalaman kelas. Perangkat lunak IT Pustekkom adalah alat pendidikan elektronik. Teori pembelajaran menginformasikan pemrograman media ini, yang mengintegrasikan dan menyinkronkan teks, gambar, foto, video, animasi, musik, narasi, dan fitur interaktif. Penggunaan teknologi informasi pendidikan biasanya melibatkan saluran komunikasi berikut: telepon, komputer, internet, surat elektronik, dll. Tidak hanya profesor dan siswa berbicara satu sama lain secara langsung, tetapi mereka juga menggunakan bentuk komunikasi lainnya. Profesor dapat membantu siswa bahkan jika mereka tidak pernah harus berinteraksi dengan mereka secara langsung. Demikian pula dengan memanfaatkan komputer dan internet, siswa dapat menerima ilmu dengan jangkauan yang luas dan dari berbagai sumber di dunia maya atau ruang maya. Inovasi terbaru adalah munculnya ruang dunia maya, sering dikenal sebagai pengajaran virtual, yang mengacu pada praktik penyampaian pengetahuan melalui World Wide Web.

2.1.4 Knowledge Creation

Untuk mendapatkan keunggulan dalam persaingan, pengetahuan sangat penting untuk bisnis (Nonaka, 1995). Ada bentuk pengetahuan diam-diam dan eksplisit

(Al-Omoush et al., 2020). Berbeda dengan informasi eksplisit, seperti karakteristik mesin, tacit knowledge berada dalam pikiran individu dan sulit untuk dijelaskan. Pengetahuan yang telah dikodifikasi sedemikian rupa sehingga memudahkan orang lain untuk belajar darinya disebut "eksplisit" (Darroch, 2005). Agar bisnis dapat berinovasi secara konsisten, pengetahuan tacit dan eksplisit harus ditangani secara efektif.

Proses menciptakan pengetahuan baru terkait erat dengan emosi dan pandangan dunia seseorang, yang keduanya mungkin beroperasi pada tingkat bawah sadar. Kolaborasi dalam mengejar pengetahuan dapat membuka jalan bagi koneksi baru untuk terbentuk. Itu bisa nyata, dibayangkan, atau konseptual dalam pengaturan organisasi. Dalam beberapa hal, pengetahuan berbeda dari data dan informasi karena dinamisme yang melekat, keterkaitan, dan ketergantungan pada agensi manusia (Nonaka, 1995).

Nonaka (Nonaka, 1995) berpendapat bahwa ada lima fase berbeda yang harus terjadi sebelum pengetahuan baru dapat diciptakan.

1. Mengkomunikasikan keahlian yang tidak dinyatakan.
2. Pengembangan konsep baru adalah sarana yang tacit pengetahuan diterjemahkan ke dalam keterampilan terbuka.
3. Eksperimen sebagai bukti kelayakan Sebagai hasil dari pembenaran ide-ide baru, perusahaan dapat memilih untuk mengimplementasikannya atau tidak.
4. Membangun Skema, Proses mengubah ide menjadi model kerja, prototipe, atau mekanisme
5. Transfer informasi. Pada fase ini, informasi dibagikan di antara karyawan.

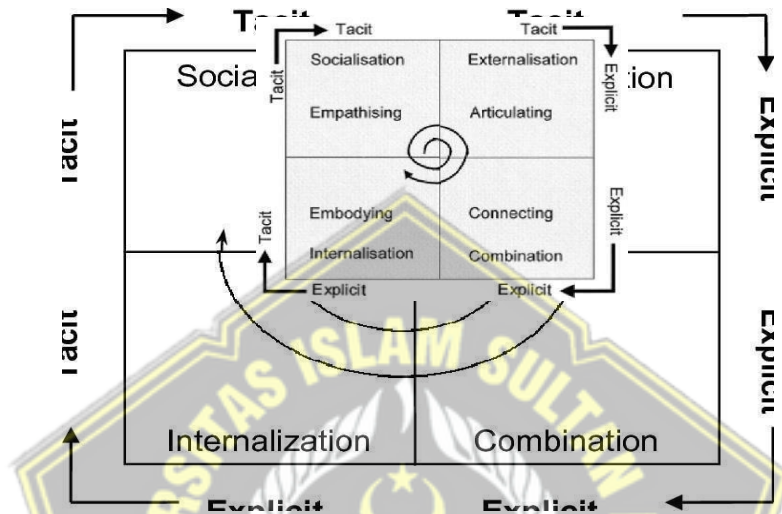
2.1.4.1 Model Knowledge Creation

Sosialisasi, Eksternalisasi, Internalisasi, dan Kombinasi (SECI) adalah

empat mode generasi pengetahuan yang diidentifikasi oleh Ikujiro Nonaka dan Hirotaka Takeuchi (Nonaka, 1995).

1. Informasi diam-diam ditransfer dari satu orang ke orang lain melalui proses sosialisasi. dilakukan oleh pekerja pengetahuan mengobrol satu sama lain atau bertukar anekdot tentang pekerjaan mereka.
2. Istilah "eksternalisasi" mengacu pada prosedur membuat pengetahuan yang sebelumnya tidak dinyatakan dapat diakses oleh orang lain. Informasi mengkristal setelah dibuat eksplisit dan berfungsi sebagai fondasi di mana pengetahuan baru dibangun. Penciptaan produk baru dan jaminan kualitas dan siklus audit adalah dua prosedur tersebut. Menggunakan metafora, analogi, dan model secara berurutan sangat penting untuk eksternalisasi yang efektif.
3. Dengan menggabungkan informasi yang berbeda, informasi baru yang lebih canggih dan terorganisir dapat dibuat. Pekerja pengetahuan organisasi mendapat manfaat dari pengumpulan, sintesis, dan penyebaran informasi eksplisit baik dari dalam maupun luar perusahaan. Jaringan komunikasi berbasis komputasi dan penyimpanan data yang luas dapat membantu dalam hal ini. Ide yang mendalam juga dapat digabungkan, seperti rencana bisnis atau cetak biru produk yang menjabarkan misi dan tujuan perusahaan.
4. Pengetahuan dikatakan "diinternalisasi" ketika diubah dari "eksplisit" menjadi "diam-diam". Ketika karyawan mengambil dan menginternalisasi kumpulan pengetahuan eksplisit organisasi, informasi itu diubah menjadi pemahaman diam-diam di tingkat individu. Ini sangat mirip dengan "mendapatkan kebijaksanaan melalui pengalaman" (belajar sambil melakukan). Tindakan dan praktik diperlukan untuk menginternalisasi pengetahuan eksplisit, seperti ide produk atau proses manufaktur.

Informasi yang terinternalisasi, atau "pengetahuan diam-diam", sangat penting karena unik bagi setiap orang yang memilikinya. Saat orang berbagi informasi diam-diam yang telah mereka kumpulkan satu sama lain, hal itu dapat memicu siklus pembelajaran baru. Gambar 2.1: Representasi visual dari proses pembuatan pengetahuan.



Gambar 2.1
Model Nonaka – SECI Model (Nonaka, 1995)

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Talent Management Terhadap Knowledge Creation*

Manajemen talenta merupakan bagian integral dari proses pertumbuhan karyawan. Produktivitas pekerja dapat ditingkatkan melalui penggunaan sistem manajemen talenta terpadu yang bekerja bersama-sama dengan proses penciptaan pengetahuan. Tidak mungkin memisahkan pengelolaan sumber daya manusia, yang bisa dibidang sebagai aset perusahaan yang paling berharga, dari pengelolaan manajemen talenta.

Menurut Sadeli (2013), faktor terkuat dari variabel employee engagement adalah dukungan organisasi yang selanjutnya dipengaruhi oleh metode talent management dan budaya organisasi. Indikator seperti ini dapat digunakan untuk menilai keberhasilan strategi manajemen talenta perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Alias. 1) Menyelaraskan pendekatan pengembangan talenta, saat ini membantu karyawan dalam menentukan tingkat kompetensi dan menumbuhkan kapabilitas karyawan melalui tinjauan manajemen kinerja (AlKerdawy 2016; Lyria 2014). Menurut Pella dan Inayati (2011), merancang kebutuhan pelatihan adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan kesempatan dan fasilitas bagi karyawan bertalenta di dalam organisasi untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan melalui program pengembangan dan pelatihan yang memberikan peningkatan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, kebutuhan organisasi dan perubahan lingkungan bisnis. 3) Menurut Pella dan Inayati (2011), memfasilitasi pelatihan terencana adalah upaya yang terkait dengan mempertahankan personel yang akan mengisi posisi kunci di perusahaan atau organisasi. Konsekuensinya, tujuan pengembangan kepemimpinan adalah mempersiapkan karyawan saat ini untuk posisi kepemimpinan atau kepentingan sentral dalam perusahaan. Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai “proses mengidentifikasi dan menganalisis sumber daya manusia untuk menciptakan SDM yang dapat memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan”. Ini membawa kita ke poin keempat dan terakhir kita: menerapkan perencanaan SDM.

Manajemen talenta adalah proses dimana organisasi mengidentifikasi, menarik, mempekerjakan, melatih, mempertahankan, dan menggunakan orang-orang yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk

mewujudkan tujuan dan menerapkan strateginya (Nonaka, 1995). Kesadaran karyawan akan peran mereka di perusahaan dapat didukung dengan perhatian yang cermat terhadap manajemen talenta. Manajemen pengetahuan sebagai pendorong kreativitas di sektor kreatif Batam menjadi fokus penelitian Suharyanto (Darroch, 2005). Hasil positif diamati ketika memeriksa efek tidak langsung dari kompetensi TIK pada inovasi, mengarahkan para peneliti untuk menyimpulkan bahwa kompetensi TIK sekarang menjadi pendorong untuk manajemen pengetahuan, yang pada gilirannya memberikan inovasi ke sektor kreatif. Dugaan berikut dapat ditarik dari akun di atas:

H1: *Talent Management* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Creation*

2.2.2 Pengaruh Dukungan ICT Terhadap *Knowledge Creation*

Secara sederhana, kinerja seorang guru adalah hasil dari bagaimana dia bertindak sebagai seorang pendidik dan pengajar di depan murid-muridnya, yang diukur dengan seperangkat standar. Keefektifan seorang guru akan terungkap dalam lingkungan kerja yang khas. Sarana dan kualitas penyelesaian tugas merupakan indikator kinerja (Brisbon Toronto Singapore, 2005). Keberhasilan implementasi inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan atau pembelajaran bergantung pada kemampuan guru untuk menunjukkan kinerja inovatif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di kelas, khususnya dalam proses pembelajaran, dimana hal ini memerlukan pengembangan dan perubahan ke arah yang lebih inovatif. dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi agar pembelajaran menjadi lebih menarik. Sutarman (2009:14) mencantumkan parameter berikut sebagai penanda pemberdayaan TIK: “1) Perangkat keras (hardware) Seperangkat perangkat, seperti komputer, layar, perangkat masukan, dan perangkat keluaran, yang digunakan untuk menerima, memproses, dan

menampilkan data dan informasi; Basis data adalah sekumpulan file yang berhubungan atau sekumpulan record yang menyimpan data dan hubungan antara keduanya. 2) Perangkat lunak (software) adalah kumpulan program komputer yang memungkinkan perangkat keras untuk memproses data. 4) Jaringan (Jaringan dan fasilitas komunikasi) Sebuah sistem yang saling berhubungan yang memungkinkan untuk berbagi data dan sumber daya lainnya di antara beberapa komputer; 5) Orang (People) Bagian terpenting dari TI adalah orang-orang yang menggunakan dan menciptakannya.

Teknologi (perangkat keras, perangkat lunak, dan perangkat penggunaan) dan prosedur untuk memperoleh, mentransmisikan, memproses, menafsirkan, menyimpan, dan menggunakan informasi secara efektif secara kolektif disebut sebagai "teknologi informasi" (Soenandi et al., 2021). Teknologi informasi, yang juga didefinisikan oleh Widodo sebagai “pengetahuan dalam bidang informasi berbasis komputer”, sedang mengalami perkembangan yang luar biasa (Widodo, 2014). Teknologi pemrosesan data adalah inti dari teknologi informasi. Untuk tujuan menghasilkan informasi berkualitas tinggi—yaitu, informasi yang berguna, akurat, dan terkini—banyak operasi yang berbeda harus dilakukan pada data, termasuk mengumpulkan data, menyusun data, menyimpan data, dan memodifikasi data. Sedarmayanti mengklaim bahwa faktor-faktor berikut semuanya berperan dalam menentukan tingkat inovasi (Sedarmayanti, 2015): sejauh mana produk yang lebih baru dipandang lebih unggul dari yang lebih tua adalah apa yang kita sebut keunggulan relatif. Sejauh mana ide baru lebih unggul dari praktik yang ada atau dari masa lalu. Kedua, kompatibilitas mengacu pada seberapa baik perkembangan baru sesuai dengan keyakinan dan pengetahuan seseorang yang ada. Sejauh mana ide-ide baru sesuai dengan atau memenuhi

tuntutan mereka yang sudah memegang keyakinan tersebut dan memiliki pengalaman seperti itu. Terakhir, Divisibilitas suatu inovasi adalah sejauh mana inovasi tersebut dapat diuji secara bertahap. Keempat, kapasitas yang muncul dari penggunaan inovasi yang dapat didemonstrasikan atau dideskripsikan kepada orang lain disebut komunikatif. Keefektifan guru di kelas dapat dievaluasi dengan melihat seberapa baik mereka mematuhi tolok ukur yang ditetapkan untuk memberikan berbagai layanan instruksional dasar. Guru menggunakan evaluasi kinerja untuk mendapatkan wawasan keterampilan mereka sendiri, bidang pertumbuhan, dan prospek masa depan. Signifikansi dan bobot evaluasi guru dalam proses pengambilan keputusan di sekolah tidak bisa dilebih-lebihkan. Ningsih menemukan dalam penelitiannya, “pengaruh keterlibatan manajemen dan TI terhadap kinerja organisasi melalui Pengetahuan,” bahwa (Ningsih, 2021). Dugaan berikut dapat ditarik dari akun di atas:

H2: Kinerja Inovasi berpengaruh positif terhadap *Knowledge Creation*

2.2.3 Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Inovasi

Manajemen personalia yang sukses diterapkan dengan tujuan akhir untuk mengangkat posisi strategis perusahaan. Sumber daya manusia harus ditangani secara efektif jika mereka ingin berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Perawat akan diarahkan pada posisi terbaik sesuai dengan tujuan organisasi melalui proses implementasi yang meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja, pengembangan talenta karyawan, dan manajemen talenta. Perawat dapat berkontribusi pada keputusan dan masalah di tempat kerja melalui partisipasi dalam pembentukan budaya perusahaan (Hughes, 2008). Praktik manajemen talenta mencakup pembentukan kondisi kerja yang menguntungkan. Jika kantornya menyenangkan, pekerja lebih mungkin menyelesaikan pekerjaannya.

Perawat dapat belajar dan berkembang dalam pengaturan ini, yang pada akhirnya menguntungkan pasien. Dalam kerangka talent management, posisi karyawan menjadi sangat menentukan. Akibatnya, rencana strategis organisasi akan terus memandu pengembangan kompetensi staf. Kemahiran keperawatan akan ditingkatkan dengan pelatihan yang konsisten dan kenaikan gaji. Posisi karyawan di perusahaan akan meningkat sebagai hasil dari langkah-langkah ini. Banyak faktor, seperti yang tercantum di bawah ini oleh Alias, berdampak pada manajemen bakat. 1) Menyelaraskan pendekatan pengembangan talenta, saat ini membantu karyawan dalam menentukan tingkat kompetensi dan menumbuhkan kapabilitas karyawan melalui tinjauan manajemen kinerja (AlKerdawy 2016; Lyria 2014). Menurut Pella dan Inayati (2011), merancang kebutuhan pelatihan adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan kesempatan dan sumber daya bagi karyawan berbakat dalam organisasi untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan melalui program pengembangan dan pelatihan yang memberikan peningkatan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. kebutuhan organisasi dan lingkungan bisnis yang berkembang. Pella dan Inayati (2011) mendefinisikan pelatihan terencana sebagai inisiatif yang berkaitan dengan mempertahankan orang yang akan mengisi posisi kunci di perusahaan atau organisasi. Konsekuensinya, tujuan pengembangan kepemimpinan adalah mempersiapkan karyawan saat ini untuk posisi kepemimpinan atau kepentingan sentral dalam perusahaan. Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai “proses mengidentifikasi dan menganalisis sumber daya manusia untuk menciptakan SDM yang dapat memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan”. Ini membawa kita ke poin keempat dan terakhir kita: menerapkan perencanaan SDM.

Manajemen talenta dapat didefinisikan sebagai "proses di mana organisasi mengidentifikasi, menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, memberi penghargaan, dan menyebarkan sumber daya manusianya sehingga mereka dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan mereka dengan sebaik-baiknya dalam mengejar tujuan strategis organisasi" (Brisbon , Toronto, Singapura, 2005). Menurut Lewis dan Heckman, konsep "manajemen bakat" mencakup tiga pendirian yang berbeda. Untuk memulai, manajemen talenta terdiri dari serangkaian aktivitas yang sering dilakukan oleh divisi SDM. Manajemen talenta, dalam konteks ini, mengacu pada praktik mengawasi operasi personel melalui sarana komunikasi elektronik.

Kajian Gery, "The Contribution of Talent Management, Innovation, and Competitive Advantage in Improving Company Business Performance," menemukan korelasi menguntungkan yang serupa antara manajemen bakat dan kesuksesan finansial. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui talent management yang tepat (Gery Rumengan, 2016). Hipotesis berikut dapat diajukan berdasarkan informasi yang diberikan di atas:

H3: *Talent Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Inovasi

2.2.4 Pengaruh Dukungan ICT Terhadap Kinerja Inovasi

Evolusi teknologi informasi dan komunikasi membantu dosen memenuhi misi pendidikannya dengan memfasilitasi transmisi pengetahuan secara lebih efektif dan efisien, yang menghasilkan hasil yang lebih baik bagi mahasiswa. Menurut Williams dalam Suyanto, istilah "teknologi informasi" mengacu pada "setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan/atau menyajikan informasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih efisien" (M.suyanto, 2005). Sutarman (2009:14) mencantumkan parameter berikut sebagai penanda pemberdayaan TIK: "1) Perangkat keras (hardware) Seperangkat perangkat, seperti komputer, layar, perangkat masukan,

dan perangkat keluaran, yang digunakan untuk menerima, memproses, dan menampilkan data dan informasi; "Perangkat Lunak" (Software) adalah sekelompok program yang dijalankan pada komputer untuk melakukan tugas pemrosesan data. (3) Basis Data (database) Jaringan dari berkas-berkas yang berhubungan atau susunan dari record-record yang berhubungan yang menyimpan data dan asosiasinya. 4) Network (Jaringan dan fasilitas komunikasi) Suatu sistem yang saling berhubungan yang memungkinkan untuk berbagi data dan sumber daya lainnya di antara beberapa komputer; 5) Orang (Orang) Bagian terpenting dari TI adalah orang-orang yang menggunakan dan membuatnya. dengan temuan penelitian Widodo “Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif Berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi” yang menunjukkan bahwa penggunaan TI yang efektif dapat mendorong output kreatif (Widodo, 2014). rawn dari akun di atas:

H4: Dukungan ICT berpengaruh positif terhadap Kinerja Inovasi

2.2.5 Pengaruh *Knowledge Creation* terhadap Kinerja Inovasi

Salah satu aspek manajemen pengetahuan adalah pengembangan informasi baru. Belajar adalah sarana dimana kemampuan untuk menciptakan (generasi pengetahuan baru) diwujudkan. Generasi pengetahuan (atau pengembangan pengetahuan internal) dicapai melalui pelatihan formal dan informal, eksperimen, observasi, dan pengalaman. Pengetahuan eksternal dapat diperoleh dari interaksi dengan vendor, konsumen, dan saingan, sedangkan wawasan internal dapat diperoleh dari interaksi tersebut. Indikator penciptaan pengetahuan, seperti yang dikemukakan oleh Nonaka dan Tayoma, meliputi: 1) Berbagi pengalaman dan perspektif dengan orang lain (yaitu, sosialisasi), yang dapat mengarah pada transformasi pengetahuan tacit menjadi bentuk pengetahuan tacit lainnya. Metode

ini dapat menyempurnakan pengetahuan kita yang ada, yang berguna dan diperlukan untuk mengembangkan diri kita sendiri. Dua) Berbagi informasi dengan orang lain, atau "eksternalisasi". Dengan cara ini, kami dapat mendokumentasikan pembelajaran kami dalam bentuk buku dan artikel yang dapat digunakan oleh mereka yang datang setelah kami. Ketiga, kami dapat menggabungkan pengetahuan eksplisit yang sudah ada sebelumnya ke dalam bidang keahlian baru dengan menggunakan kombinasi ini. Internalisasi (4) mengacu pada proses perpindahan dari pemahaman yang terbuka ke pemahaman yang tersembunyi. Wajah organisasi muncul dari resolusi kontradiksi internal dan eksternal, Nonaka dan Tayoma (2003) berpendapat bahwa resolusi ini terjadi melalui sintesis pengetahuan yang diciptakan melalui interaksi antara individu dan lingkungan. Proses pengetahuan dimungkinkan oleh hubungan antara agen dan struktur, yang berfungsi sebagai interaksi dinamis antara node pada skala dari individu ke sosial. Hal ini sesuai dengan temuan dari studi Curado yang menunjukkan bagaimana kinerja inovasi perusahaan dapat sangat dipengaruhi oleh tingkat informasi yang dipegang oleh personalnya. Akibatnya, kinerja perusahaan yang optimal dapat diwujudkan melalui penerapan ide-ide inovatif yang dimungkinkan oleh manajemen sumber daya manusia yang baik yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan (Curado, 2008). Dugaan berikut dapat ditarik dari akun di atas:

H5: *Knowledge Creation* berpengaruh positif terhadap Kinerja Inovasi

2.3 Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dan hipotesis yang telah di paparkan dari penelitian terdahulu, maka di susun suatu kerangka pemikirandalam gambar 2.1

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penyelidikan ini mengambil metode kuantitatif. Fokus pengujian teori metode kuantitatif berpusat pada penggunaan variabel numerik dan metode statistik untuk menganalisis data yang dikumpulkan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian hubungan sebab akibat karena penjelasan yang diberikan. Menurut Sugiyono, penelitian yang mengkaji hubungan antara variabel bebas dan terikat merupakan contoh dari jenis hubungan sebab akibat asosiatif (Sugiyono, 2017).

3.2 Populasi Dan Sampel

Sebagai titik fokus perhatian peneliti, populasi terdiri dari semua entitas yang dapat diamati (peristiwa, benda, atau orang) yang memiliki seperangkat karakteristik tertentu (Augusty, 2006). **Seluruh** partisipan dalam penelitian ini adalah guru besar dari Universitas Muhammadiyah Semarang dan Perguruan Tinggi Wahid Hasyim. Menurut informasi yang diperoleh dari PDDikti, Universitas Muhammadiyah Semarang mempekerjakan total 248 dosen (106 laki-laki dan 142 perempuan), 86 diantaranya berstatus fungsional dosen. Meskipun jumlah dosen tetap di Universitas Wahid Hasyim Semarang sebanyak 182 orang (laki-laki 109 orang dan perempuan 73 orang), namun hanya dosen fungsional yang dihitung. Universitas Wahid Hasyim memiliki 82 Guru Besar. Dengan kesepakatan ini, kedua universitas telah berkomitmen untuk total 430 instruktur.



Gambar 3.1
Informasi data Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Semarang

Sumber: PDDikti yang diakses 2022

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah
1	Lektor	86
2	Lektor Kepala	6
3	Tanpa Jabatan	75
4	Asisten Ahli	81

Gambar 3.2
Informasi Jafung Dosen Universitas Muhammadiyah Semarang

Sumber: PDDikti yang diakses 2022



Gambar 3.3

Informasi data Dosen Tetap Universitas Wahid Hasyim Semarang

Sumber: PDDikti yang diakses 2022

The screenshot shows the 'Daftar Jabatan Fungsional' section of the PDDikti website, which contains the following table:

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah
1	Lektor Kepala	6
2	Profesor	3
3	Tanpa Jabatan	43
4	Asisten Ahli	48
5	Lektor	82

Gambar 3.4

Informasi Jafung Dosen Universitas Wahid Hasyim Semarang

Sumber: PDDikti yang diakses 2022

Dalam penelitian ilmiah, sampel adalah bagian dari populasi yang lebih besar yang dianggap mewakili seluruh populasi meskipun ukurannya lebih kecil (Augusty, 2006). Rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel, menghasilkan 81 dengan margin kesalahan 10%. Sampling bertujuan adalah teknik yang diadopsi. Sampling purposif, seperti yang

didefinisikan oleh Ferdinand, adalah metode pengambilan sampel di mana seseorang harus memperhitungkan sejumlah faktor (Augusty, 2006). Faktor-faktor tersebut, yang didasarkan pada tujuan atau perhatian penelitian, adalah sebagai berikut:

- a. Terdaftar sebagai Dosen tetap yayasan
- b. Guru Besar yang memegang NLID (NIDN) yang masih berlaku.

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2019) untuk perhitungan sampelnya:

$$n = \frac{N}{1+N(Moe)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

Moe = *Margin of error Max*, yaitu tingkat kesalahan maksimal pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau yang diinginkan sebesar 10%.

$$n = \frac{430}{1+430(0,10)^2}$$

$$n = 81,132 \text{ atau } 81$$

Dalam penyelidikan ini, kami mengizinkan margin kesalahan 10%.

Perkiraan yang dilakukan sejauh ini menunjukkan bahwa setidaknya ada 81 peserta dalam sampel penelitian ini.

3.1 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data subjek adalah jenis data penelitian yang digunakan, dan terdiri dari informasi tentang individu atau kelompok yang dijadikan sebagai subjek penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam skenario ini, kami memanfaatkan informasi yang diperoleh dari tanggapan yang diberikan oleh orang yang diwawancarai terhadap pertanyaan tertulis dan lisan yang diajukan kepada mereka. Dengan kata lain, tempat dari mana informasi dikumpulkan disebut “sumber data” (Sugiyono, 2019). Informasi yang digunakan

dalam laporan ini berasal dari sumber-sumber berikut:

1. Data primer

Informasi yang dikumpulkan secara langsung dari suatu objek disebut data primer (Sugiyono, 2019). Manajemen talenta, kinerja inovasi, pengembangan pengetahuan, dan respons teknologi informasi dan komunikasi dari responden menjadi data utama yang digunakan. Informasi dikumpulkan dengan cara utama dengan berbicara kepada orang yang sedang dipelajari.

2. Data sekunder

Perpustakaan adalah sumber bahan sekunder yang sangat baik, termasuk catatan dan makalah penelitian, artikel yang diterbitkan, dan buku-buku ilmiah. Pengumpulan informasi melalui kunjungan ke Universitas Muhammadiyah Semarang dan Universitas Wahid Hasyim Semarang di Kota Semarang terkait dengan kualitas dukungan TIK lapangan yang tersedia di lembaga-lembaga tersebut.

3.3.2. Sumber Data

Tanggapan terhadap kuesioner penelitian dianggap sebagai data primer, bersama dengan jenis data sekunder lainnya, dalam penelitian ini. Diperlukan data tambahan, yang dapat ditemukan dalam karya-karya yang diterbitkan dan publikasi ilmiah, untuk melengkapi penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner atau kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data. Peneliti sering menggunakan kuesioner, yang pada dasarnya berupa formulir dengan pertanyaan tertulis di dalamnya, untuk mengumpulkan data dan informasi

yang mereka butuhkan dari partisipan (Augusty, 2006).

Untuk mempelajari bagaimana manajemen talenta dan kinerja inovasi memengaruhi TIK melalui media produksi pengetahuan, kami mengembangkan survei ini. Dalam kuesioner penelitian ini terdapat 5 (lima) kemungkinan jawaban, dengan skor responden mengacu pada skala Likert (lihat tabel 3.1).

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.4 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Dalam penyelidikan ini, kami menggunakan dua jenis variabel yang berbeda. Dalam penyelidikan ini, kami memiliki variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional dan Indikator

No.	Variabel	Operasional Variabel	Indikator
1	Talent Management (X ₁)	Proses dalam menyiapkan kemampuan SDM yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Yang meliputi kemampuan dalam mengaplikasikan teknologi, kemampuan dalam berinovasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselarasan strategi pengembangan talenta dengan strategi organisasi 2. Merancang kebutuhan training 3. Memfasilitasi pelatihan terencana 4. Menerapkan perencanaan SDM <p>(Mohammed <i>et al.</i>, 2019)</p>
2	Dukungan ICT (X ₂)	<i>Information and Communication Technology (ICT) Support</i> adalah suatu sistem pembelajaran di mana dalam proses belajar mengajarnya disesuaikan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan media pembelajaran berbasis ICT • Tingkat pemamfaatan media berbasis ICT • Kemudahan pengguna <p>Alfany (2016)</p>
3	Knowledge Creation (Z)	<i>Knowledge creation</i> adalah “kemampuan organisasi secara keseluruhan untuk menciptakan pengetahuan baru yang merupakan hasil konversi antara pengetahuan tacit dan pengetahuan explicit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencari solusi alternative 2. Mengembangkan pengetahuan baru berdasarkan pengetahuan yg sudah ada 3. Mengidentifikasi cara kerja terbaik 4. Indikator menganalisis factor keberhasilan dan 5. Kolaborasi <p>(Ana Suzete, 2016)</p>

4	Kinerja Inovasi (Y)	Kinerja inovasi adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta memiliki kebaruaruan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mengadopsi ide baru • Perubahan pola kerja • Efektivitas <p>pembelajaran Agistiawati et al, 2020</p>
---	----------------------------	--	--

Sumber : Beberapa Penelitian Terdahulu, 2022

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, kami menerapkan statistik deskriptif dan pengujian hipotesis. Karena adanya beberapa variabel independen, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengevaluasi hipotesis. Tujuan dari analisis linier berganda adalah untuk memastikan pengaruh variabel penjelas terhadap variabel dependen. Tujuan dari analisis linier berganda adalah untuk memastikan dampak variabel penjelas terhadap variabel dependen. Dalam penyelidikan ini, rumus regresi linier berganda adalah:

$$Z = \beta_{11} X_1 + \beta_{12} X_2 + e$$

$$Y = \beta_{21} X_1 + \beta_{22} X_2 + \beta_{23} Z + e$$

Keterangan :

- Z : *Knowledge Creation*
- Y : Kinerja Inovasi
- X₁ : *Talent Management*
- X₂ : Dukungan ICT
- β₁₁, β₁₂, β₂₁, β₂₂, β₂₃ : Koefisien Regresie
- e : Residual / Error

3.7. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Kebenaran kuesioner dapat dievaluasi dengan bantuan uji validitas (Arikunto, 2006). Dengan kata lain, instrumen yang sangat valid memiliki validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Ketika data dari variabel yang diselidiki dapat diungkapkan secara akurat oleh instrumen, kami mengatakan bahwa itu sah. Meneliti nilai r estimasi (yang dapat ditemukan di kolom korelasi item-total yang dikoreksi) terhadap tabel " r " untuk derajat kebebasan (df) = $n-2$ (di mana n adalah jumlah sampel) merupakan uji validitas (Imam Ghozali, 2011). Jika pertanyaan kuesioner dapat menjelaskan variabel yang sedang diselidiki, kami dapat dengan yakin menyebut kuesioner itu valid.

Kriteria:

- Apabila r -hitung $>$ r -tabel, data digolongkan valid.
- Apabila r -hitung $<$ r -tabel, maka data digolongkan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu metode untuk menentukan ketepatan penggunaan kuesioner sebagai prediktor variabel yang dipersoalkan. Jika tanggapan seseorang terhadap suatu kuesioner tetap stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi (Imam Ghozali, 2011). Jika alfa Cronbach untuk variabel tertentu lebih dari 0,6, kita dapat dengan yakin menyebutnya reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Dalam analisis ini, software SPSS 23 digunakan untuk mengevaluasi model regresi untuk asumsi standar multikolinearitas,

heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi terdistribusi secara teratur. Distribusi data terbaik untuk model regresi adalah normalitas atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011). Petunjuk melakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini. Uji Kolmogorov-Smirnov membandingkan distribusi data dengan distribusi normal konvensional untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi tidak normal atau tidak. Data yang telah diterjemahkan ke dalam bentuk z-score dan dianggap berdistribusi normal dikenal dengan distribusi normal baku.

Parameter uji kenormalan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- Jika nilai yang dihitung kurang dari 0,05, ini menunjukkan penyimpangan yang signifikan secara statistik dari nilai normatif.
- Untuk menyimpulkan bahwa data yang dipertimbangkan terdistribusi secara teratur, tingkat signifikansi pengujian harus lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas model regresi dapat diperiksa dengan melihat apakah variabel independen berkorelasi satu sama lain. Variabel independen dalam model regresi yang andal harus independen satu sama lain. Variabel independen tidak ortogonal jika berkorelasi satu sama lain. Variabel ortogonal adalah variabel yang memiliki

koefisien korelasi nol satu sama lain (Ghozali, 2011).

Uji multikolinieritas dalam model regresi dinyatakan benar jika hasil ujinya sebagai berikut:

- Jika sebagian atau seluruh koefisien regresi tidak signifikan (nilai t estimasi sangat rendah), dan nilainya besar, nilai rasio F tinggi, maka kemungkinan besar terdapat multikolinieritas dalam model.
- Memiliki nilai VIF kurang dari 1, karena masalah multikolinieritas muncul ketika nilai VIF lebih dari 10.
- Adanya korelasi sempurna (lebih besar dari 0,5) antar variabel bebas menunjukkan adanya multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah varian residu dalam model regresi tidak sama di seluruh pengamatan. Kita berbicara tentang homoskedastisitas jika tidak ada perbedaan dalam varian residu antara dua pengamatan, dan heteroskedastisitas jika ada (Imam Ghozali, 2011). Karena data cross-sectional biasanya mencakup sampel dengan berbagai ukuran, maka rentan terhadap masalah heteroskedastisitas (kecil, sedang, dan besar). Tes gletser adalah alat yang berguna untuk mengevaluasi asumsi heteroskedastisitas. Regresi variabel independen terhadap nilai mutlak residualnya adalah uji Glejser (Gujarati, 2004). Tidak ada masalah homoskedastisitas atau heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel independen dan residual absolut lebih besar dari 0,05. (Imam Ghozali, 2011).

3.7.3. Uji Hipotesis

Analisis regresi digunakan untuk memverifikasi hipotesis. Analisis regresi menghasilkan koefisien yang mewakili hubungan antara variabel dependen dengan masing-masing variabel independen. Goodness Of Fit dapat digunakan untuk mengukur kekuatan prediktif fungsi regresi sampel relatif terhadap nilai sebenarnya. Uji statistik seperti statistik F dan uji t dapat memberikan beberapa indikasi mengenai hal ini. Ketika nilai uji statistik berada di dalam kisaran tertentu, hasilnya dianggap signifikan (area di mana H_0 ditolak). Sebaliknya, jika nilai uji statistik berada di dalam wilayah di mana H_0 dapat diterima, hasilnya dianggap tidak penting (Ghozali, 2016).

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan berapa banyak perbedaan yang dapat dikaitkan dengan perubahan dalam satu variabel bebas atau variabel penjelas. Tingkat signifikansi menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen mempengaruhi variabel dependen jika p-value kurang dari 0,05 (Imam Ghozali, 2011).

2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tujuan dari analisis ini adalah untuk memastikan apakah model yang dipertimbangkan memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi atau tidak, yaitu apakah variabel yang digunakan memadai atau tidak untuk menjelaskan fenomena yang sedang dipertimbangkan. Untuk menguji bagaimana variabel independen

(bebas) berinteraksi satu sama lain untuk mempengaruhi variabel dependen (terkait), dilakukan uji F. "(I. Ghozali, 2016)" Dengan menggunakan nilai signifikansi F pada level (5% digunakan dalam penelitian ini), dapat dilakukan uji signifikan secara simultan. Evaluasi didasarkan pada kontras antara situasi berikut, dengan tingkat signifikansi 0,05:

1. Jika tingkat signifikansi F kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap layak.
2. Jika F lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang menunjukkan bahwa model persamaan yang diberikan tidak dapat diterapkan.
3. **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**
Persentase perubahan variabel dependen akibat adanya variabel independen dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi dalam penelitian ini. Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran statistik seberapa baik model dapat menjelaskan perubahan yang diamati dalam variabel independen. Koefisien determinasi mengambil nilai antara 0 dan 1. Mengingat R^2 yang rendah, jelas bahwa variabel independen hanya berdampak kecil terhadap variabel dependen. Jika nilainya sangat mendekati 1, menunjukkan bahwa variabel independen saja hampir sepenuhnya menjelaskan fluktuasi variabel dependen (I. Ghozali, 2016). Model penelitian yang mempersempit serangkaian masalah tertentu menggunakan nilai R^2 . Karena nilai Adjusted R^2 lebih stabil, meskipun model ditambahkan variabel lain, digunakan untuk model penelitian yang hasil kajiannya

digunakan untuk menjelaskan fenomena dalam ruang lingkup yang lebih luas. Itu sebabnya kami memilih untuk menggunakan R² yang disesuaikan dalam analisis ini.

Rumus yang digunakan

$$\text{yaitu :KD} = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

KD : Koefisien Determinasi R² : Koefisien regresi

4. Uji Sobel

Menilai Dampak Variabel Mediasi Uji Sobel digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel mediator (dalam hal ini minat individu dalam memanfaatkan sistem informasi) dan hasil (kinerja percobaan (menggunakan sistem informasi)). Menguji Hipotesis Mediasi

dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan :

$$a = P_{yx}$$

$$b = P_{zy}$$

S = standar error

(Tes Sobel dikembangkan pada tahun 1982. (Kline, 2011: 164). Uji

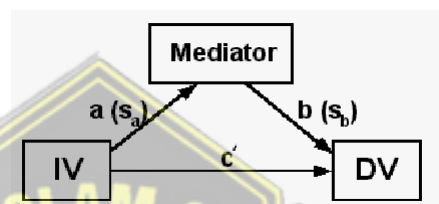
Sobel menentukan apakah suatu variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Z) atau tidak,

setelah mengendalikan potensi efek langsung dari X. (Y).

Mengalikan koefisien rute dari setiap koneksi menghasilkan efek tidak langsung. Nilai koefisien a (P_{yx}) dan b (P_{zy}) dapat ditentukan

dengan menggunakan rumus berikut dan kemudian digunakan untuk menguji relevansi pengaruh tidak langsung:

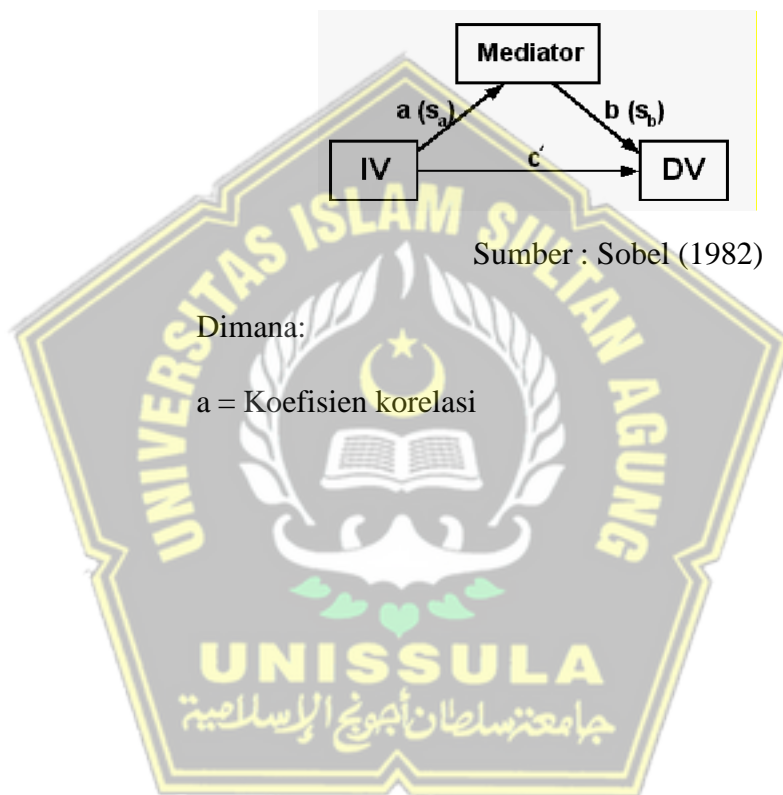
Dampak mediasi disimpulkan ketika nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. S_a dan S_b masing-masing mewakili kesalahan standar a dan b ; dengan menggunakan notasi ini, kita dapat menentukan seberapa besar pengaruh tidak langsung S_{ab} .



Sumber : Sobel (1982)

Dimana:

a = Koefisien korelasi



$X Y b$ = Koefisien korelasi

$Y Z ab$ = Hasil perkalian Koefisien korelasi $X Y$

dengan Koefisien korelasi $Y Z$ Sa = Standar error

koefisien

$a Sb$ = Standar error koefisien

$b Sab$ = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Kualitas dan kuantitas populasi tercermin dalam sampel. Pesertanya adalah guru besar yang mengajar di Universitas Muhammadiyah dan Wahid Hasyim Semarang. Algoritma Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang sesuai, dan 81 peserta dipilih secara acak untuk mewakili populasi penelitian. Kuesioner yang dikirim oleh peneliti sebanyak 81 buah sudah diisi dan dikembalikan, sehingga menjadi data yang telah diolah. Analisis ini memberikan rincian tentang orang-orang yang akan berpartisipasi dalam penelitian. Salah satu cara untuk merasakan gambaran keseluruhan adalah dengan melihat bagaimana responden yang berbeda mengevaluasi rangkaian atribut yang sama. Beberapa karakteristik orang yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah:

1. Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan umur, maka responden dapat dibagi berdasarkan kategori sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Responden Berdasarkan Umur

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	20 - 25 Tahun	0	0,00%
2	>25 - 30 Tahun	11	13,58%
3	>30 - 35 Tahun	29	36%
4	>35 - 40 Tahun	28	34,57%
5	>40 Tahun	13	16,05%
Total		81	100%

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan data diatas di ketahui bahwa dosen unimus dan unwas di dominasi kisaran umur 30-40 tahun hal ini menunjukkan bahwa dosen tersebut masih tergolong muda dan mampu bekerja dengan metode pembelajaran hybrid Atau Pembelajaran offline dan online serta dosen dengan golongan usia tersebut masih memiliki kreatifitas dan kinerja inovasi yang tinggi.

2. Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional

Berdasarkan Jabatan, maka responden dapat dibagi berdasarkan kategori sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Dosen Biasa (NIDN)	13	16,05%
2	Asisten Ahli	12	14,81%
3	Lektor	56	69,14%
Total		81	100,00%

Sumber: Data primer, diolah 2022

Menunjukkan bahwa respondent telah memiliki kewajiban untuk memenuhi tri darma dengan variabel talent managemen, social capital terhadap kinerja inovasi.Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan sebagaian besar responden memiliki tuntutan akan menciptakan pengetahuan ini semakin tinggi maka lector jabatan jugaharus semakin tinggi kemampuan untuk menciptakan kinerja inovasi.

3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Masa Kerja, maka responden dapat dibagi berdasarkan kategorisebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1 - 5 Tahun	8	9,88%
2	>5 - 10 Tahun	14	17,28%
3	>10 - 15 Tahun	17	21%
4	>15 - 20 Tahun	23	28,40%
5	>20 Tahun	19	23,46%
Total		81	100%

Sumber: Data primer, diolah 2022

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa umur rata-rata mereka adalah 10 tahun. Peran yang berguna ditentukan oleh ini. Karena dosen penanggung jawab telah bekerja selama lebih dari sepuluh tahun, mereka sekarang dianggap sebagai rektor.

4.2 Analisis Deskriptif

Mengalikan skor tertinggi pada setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan pada setiap variabel kemudian membaginya dengan 5 (sangat setuju, setuju, sangat setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) menghasilkan frekuensi intensitas kondisi untuk setiap variabel (Sugiono , 2015).

$$RS = \frac{m-n}{K}$$

$$RS = \frac{5-1}{5}$$

Keterangan:
RS = rentang skala
m = skor maksimal
n = skor minimal
K = jumlah kategori

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Kategori sangat rendah
2. 1,81 – 2,60 = Kategori rendah
3. 2,61 – 3,40 = Kategori sedang
4. 3,41 – 4,20 = Kategori baik
5. 4,21 – 5,00 = Kategori sangat Baik

Jumlah responden yang termasuk dalam setiap kategori dapat dihitung dari sini. Temuan ini adalah statistik deskriptif.

1. Talent Management

Tabel 4.4
Descriptive Statistics Talent Management

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
X1.1(Keselarasan strategi pengembangantalanta dengan strategi organisasi)	81	2	5	4.10	.700	Tinggi
X1.2 (Merancang kebutuhan training)	81	2	5	3.93	.833	Tinggi
X1.3 (Memfasilitasi pelatihan terencana)	81	2	5	4.05	.740	Tinggi
X1.4 (Menerapkan perencanaan SDM)	81	2	5	3.90	.784	Tinggi
Talent Management	81	10	20	15.98	2.208	Tinggi
Valid N (listwise)	81					

Sumber: Data primer diolah 2022

Sebagian besar responden menyatakan bahwa *talent management* dengan menggunakan indikator bagaimana yang ada di tabel 4.4 dinilai atau dipersepsikan baik oleh responden. Jadi pada indikator keempat perencanaan SDM dipersepsikan paling rendah di antara indikator yang lain. Perencanaan sumber daya manusia itu untuk mengetahui *supply* dan *demand* karyawan kedepan, jadi kedepannya butuh tenaga kerja jumlahnya berapa serta bagaimana kualifikasi dan kualitasnya . Sedangkan sekarang kondisi tenaga kerja gapnya akan jadi kelebihan atau kekurangan baik sisi jumlah dan sisi kualitas.

2. Dukungan ICT

Tabel 4.5
Descriptive Statistics Dukungan ICT

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
X2.1 (Ketersediaan media pembelajaran berbasis ICT)	81	2	5	3.98	.790	Tinggi
X2.2 (Tingkat pemamfaatan mediaberbasis ICT)	81	2	5	4.02	.758	Tinggi
X2.3 (Kemudahan pengguna)	81	2	5	3.85	.868	Tinggi
Dukungan ICT	81	6	15	11.85	2.116	Tinggi
Valid N (listwise)	81					

Sumber: Data primer diolah 2022

Sebagian besar responden menyatakan bahwa Dukungan ICT dengan menggunakan indikator sebagaimana yang ada di tabel 4.5 dinilai atau dipersepsikan baik oleh responden. Jadi pada indikator ketiga kemudahan pengguna dipersepsikan paling rendah di antara indikator yang lain. Sosialisasinya bukan pentingnya penggunaan teknologi akan tetapi sosialisasinya adalah teknis mengoperasikan media pembelajaran.

3. Knowledge Creation

Tabel 4.6
Descriptive Statistics Knowledge Creation

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Z1.1 (Mencari solusi alternative)	81	2	5	3.98	.790	Tinggi
Z1.2 (Mengembangkan pengetahuan baru)	81	2	5	4.02	.758	Tinggi
Z1.3 (Mengidentifikasi cara kerja terbaik)	81	2	5	3.85	.868	Tinggi
Z1.4 (Menganalisis faktor keberhasilan dan kesalahan)	81	2	5	4.01	.766	Tinggi
Z1.5 (Kolaborasi mendapatkan pengetahuan baru)	81	2	5	3.83	.818	Tinggi
Knowledge Creation	81	12	25	19.69	2.961	Tinggi
Valid N (listwise)	81					

Sumber: data diolah 2022

Sebagian besar responden menyatakan bahwa *Knowledge Creation* dengan menggunakan indikator bagaimana yang ada di tabel 4.6 dinilai atau dipersepsikan baik oleh responden. Jadi pada indikator kelima kolaborasi mendapatkan pengetahuan baru dipersepsikan paling rendah di antara indikator yang lain. Yang dinamakan menciptakan pengetahuan akan lebih mungkin dilakukan ketika terjadisaling berinteraksi dan saling diskusi dan yang paling tinggi lagi adalah saling berkolaborasi. Jadi penciptaan pengetahuan bukan dilakukan secara sendirian akan tetapi akan lebih optimal ketika ada yang saling interaksi di antara individu.

4. Kinerja Inovasi

Tabel 4.7
Descriptive Statistics Kinerja Inovasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Y1.1 (Kemampuan mengadopsi ide baru)	81	2	5	3.98	.774	Tinggi
Y1.2 (Perubahan pola kerja)	81	2	5	4.01	.716	Tinggi
Y1.3 (Efektivitas pembelajaran)	81	2	5	3.91	.794	Tinggi
Kinerja Inovasi	81	6	15	11.90	1.772	Tinggi
Valid N (listwise)	81					

Sumber: Data primer diolah 2022

Sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja inovasi dengan menggunakan indikator bagaimana yang ada di tabel 4.7 dinilai atau dipersepsikan baik oleh responden. Jadi pada indikator kedua perubahan pola kerja dipersepsikan paling rendah di antara indikator yang lain. Perubahan pola kerja dipersepsikan paling rendah karena responden merasa kesulitan beradaptasi dengan metode *hybrid* atau menggabungkan dari *offline* atau tatap muka dan *online* atau (*daring*) dalam pembelajaran.

4.3 Analisis Data Penelitian

Karena pentingnya keyakinan terhadap keakuratan pengukuran yang dilakukan, maka sangat penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dengan membandingkannya dengan penelitian serupa yang dilakukan dalam konteks lain, waktu, dan dengan sampel responden yang berbeda. Data menunjukkan bahwa.

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas kuesioner dapat dievaluasi dengan bantuan tes validitas. Apabila pertanyaan pada kuesioner dapat memaparkan variabel kepentingan, maka kuesioner tersebut dapat dianggap valid. Setiap indikator sah jika dan hanya jika nilai korelasi lebih tinggi dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan derajat kebebasan $(N-2)$ dan ambang signifikansi 5%. (I. Ghazali, 2016). Hasil uji validitas dapat Anda lihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Hasil
<i>Talent Management</i>	X1.1	0,778	0,1841	Valid
	X1.2	0,787	0,1841	Valid
	X1.3	0,689	0,1841	Valid
	X1.4	0,634	0,1841	Valid
Dukungan ICT	X2.1	0,910	0,1841	Valid
	X2.2	0,852	0,1841	Valid
	X2.3	0,866	0,1841	Valid
<i>Knowledge Creation</i>	Z1.1	0,894	0,1841	Valid
	Z1.2	0,811	0,1841	Valid
	Z3.3	0,804	0,1841	Valid
	Z1.4	0,547	0,1841	Valid
	Z1.5	0,638	0,1841	Valid
	Y1.1	0,836	0,1841	Valid

Kinerja Inovasi	Y1.2	0,809	0,1841	Valid
	Y1.3	0,687	0,1841	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

R hitung terbesar 0,910 dan r hitung terendah 0,547 > r tabel 0,1841 menunjukkan bahwa kuesioner dinyatakan valid dalam penelitian ini (lihat Tabel 4.8). Untuk alasan ini, peneliti memanfaatkan semua data yang tersedia untuk analisis tambahan.

b. Uji Reliabilitas

Mengulangi pengukuran setidaknya dua kali harus menghasilkan hasil yang cukup konsisten, dan uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa banyak (Ghozali, 2001). Koefisien alpha berguna dalam menentukan keandalan suatu produk. Oleh karena itu, Cronbach's alpha digunakan untuk menentukan konsistensi atau reliabilitas masing-masing instrumen dalam penelitian; jika alpha lebih dari 0,60 maka kuesioner dianggap valid dan dapat dipercaya (Imam Ghozali, 2011). Ini adalah data dari uji reliabilitas:

**Tabel
4.9 Hasil Uji
Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
<i>Talent Management</i> (X1)	0,691	0,6	Reliabel
Dukungan ICT (X2)	0,846	0,6	Reliabel
<i>Knowledge Creation</i> (Z1)	0,792	0,6	Reliabel
Kinerja Inovasi (Y1)	0,668	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai alpha Cronbach untuk semua variabel dalam penelitian ini berada di atas 0,60, menunjukkan bahwa mereka semua adalah indikator yang valid dan reliabel dari konstruk masing-masing.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Beberapa pengujian SPSS (Statistical Product and Service Solution), termasuk yang berikut, diperlukan untuk memverifikasi asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas SPSS Statistics 23 menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (KS) untuk menentukan simetri distribusi. Untuk mempermudah analisis, jika margin of error 5% atau 0,05, diasumsikan data mengikuti distribusi normal. Jika nilai signifikansi pada kolom Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari data Alpha atau tingkat kesalahan ditetapkan 0,05, maka data terdistribusi secara teratur. Tabel 4.10 menampilkan hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap data.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Model 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstan
		dar
N	dize	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	d .0000000
	Std. Deviation	Res 469847
Most Extreme Differences	Absolute	idua .117
	Positive	l .100
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah 2022

Kita dapat melihat bahwa Asym sig (2 tailed) adalah $0,098 > 0,05$ menggunakan data pada tabel di atas. Bahwa data variabel terdistribusi secara teratur terlihat di sini. Akibatnya, asumsi kenormalan terpenuhi, dan model penelitian dianggap valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Model 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12203943
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.117
	Negative	-.172
Test Statistic		.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah 2022

Asymp sig (2 tailed) = 0,124 > 0,05 sesuai tabel di atas. Bahwa data variabel terdistribusi secara teratur terlihat di sini. Karena itu, kami dapat dengan yakin mengatakan bahwa model penelitian telah memenuhi asumsi normalitas dan nilai residualnya adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi saling berkorelasi. Variabel independen dalam model regresi yang andal harus independen satu sama lain. Tingkat toleransi dalam SPSS ditetapkan lebih dari 0,10. Oleh karena itu, setiap variabel dengan toleransi lebih besar dari 0,10 harus digunakan dalam model regresi. Multikolinieritas diasumsikan jika nilainya kurang dari 0,10. Atau, nilai VIF di bawah 10 adalah norma, sedangkan nilai VIF di atas 10 jarang terjadi. Jika nilai variabel lebih besar dari 10, variabel tersebut mengalami multikolinieritas (korelasi tinggi dengan faktor penjelas lainnya). Anda dapat melihat tabel multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.213	.574			
Talent Management	.334	.046	.249	.578	1.729
Dukungan ICT	1.109	.048	.793	.578	1.729

a. Dependent Variable: Knowledge Creation
Sumber: Data Primer diolah 2022

Dengan menggunakan teknik pengolahan data tersebut di atas, kita dapat menentukan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,10. Karena VIF jatuh di bawah 10.00, aman untuk mengatakan bahwa inilah masalahnya. Sebagai hasil dari manipulasi data tersebut, jelaslah bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.178	.973			
Talent Management	.232	.098	.288	.346	2.889
Dukungan ICT	-1.147	.222	-1.370	.074	13.474
Knowledge Creation	.996	.187	1.665	.053	18.698

a. Dependent Variable: Kinerja Inovasi
Sumber: Data Primer diolah 2022

Dengan menggunakan teknik pengolahan data tersebut di atas, kita dapat menentukan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,10. sedangkan VIF kurang dari 10.00. Sebagai hasil dari manipulasi data tersebut, jelaslah bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah

varians residual dari pengamatan yang berbeda tidak terdistribusi secara merata dalam konteks model regresi. Homoskedastisitas mengacu pada keadaan varians residual antarpengamatan sama, sedangkan heteroskedastisitas mengacu pada keadaan varians residual antarpengamatan berbeda (Imam Ghozali, 2011). Heteroskedastisitas sering terjadi pada data cross-section karena biasanya mengumpulkan informasi dari sampel dengan berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Dengan menggunakan uji gletser, kita dapat memeriksa asumsi heteroskedastisitas. Untuk melakukan uji Glejser, pertama-tama harus dilakukan regresi variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (Gujarati, 2004). Tidak ada masalah homoskedastisitas atau heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel independen dan residual absolut lebih besar dari 0,05. (Imam Ghozali, 2011).

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.097	.364		.267	.791
	Talent Management	.083	.029	.399	2.827	.006
	Dukungan ICT	-.077	.031	-.356	-2.522	.014

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.329	.719		3.239	.002
	Talent Management	.101	.133	.951	1.982	.041
	Dukungan ICT	.314	.164	1.987	3.305	.026

Knowledge Creation	-.294	.138	-.983	-2.128	.037
--------------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: Abs_RES2



Sumber: Data diolah 2022

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa proses estimasi parameter model estimator bebas dari heteroskedastisitas, terbukti dengan tidak adanya nilai signifikan (sig) kurang dari 0,05. Kurangnya masalah heteroskedastisitas karena itu dapat disimpulkan.

4.5 Analisis Regresi

Semua data harus terdistribusi secara normal, dan model tidak boleh menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas atau heteroskedastisitas, misalnya, agar memenuhi syarat sebagai model persamaan regresi yang baik. Analisis sebelumnya menunjukkan bahwa model persamaan yang diberikan dalam makalah ini memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model tersebut baik. Hipotesis pengaruh parsial faktor independen terhadap variabel dependen dapat diuji melalui analisis regresi. Menggunakan SPSS untuk estimasi regresi berganda, data berikut muncul.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.213	.574		2.114	.038
	Talent Management	.334	.046	.249	7.234	.000
	Dukungan ICT	1.109	.048	.793	23.017	.000

a. Dependent Variable: Knowledge Creation

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 4.16 menunjukkan kepada kita persamaan regresi yang dihasilkan dalam bentuk standar, yaitu sebagai berikut:

$$Z = B1X1 + B2X2 + e$$

$$Z = 0,249 (X1) + 0,793 (X2) + e$$

Keterangan:

Z : Knowledge Creation

Y : Kinerja Inovasi

X1 : Talent Management

X2 : Dukungan ICT

e : error item

- 1) Koefisien regresi X1 (*Talent Management*) bernilai positif (0,249) artinya jika *Talent Management* meningkat maka *Knowledge Creation* (Z) akan mengalami kenaikan.
- 2) Koefisien regresi X2 (Dukungan ICT) Koefisien bernilai positif (0,793) artinya jika Dukungan ICT meningkat maka *Knowledge Creation* (Z) akan mengalami kenaikan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.178	.973		2.239	.028
Talent Management	.232	.098	.288	2.352	.021
Dukungan ICT	1.147	.222	1.370	5.173	.000
Knowledge Creation	.996	.187	1.665	5.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Inovasi

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.17 tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda:

$$Y = B1X1 + B2X2 + B3Z + e$$

$$Y = 0,288 (X1) + 1.370 (X2) + 1,665 (Z) + e$$

Keterangan:

Z : *Knowledge Creation*

- Y : Kinerja Inovasi
- X1 : *Talent Management*
- X2 : Dukungan ICT
- e : error item

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- 1) Jika Manajemen Bakat ditingkatkan, Kinerja Inovasi juga akan meningkat berkat nilai positif 0,288 dari koefisien regresi yang sesuai, X1 (Manajemen Bakat).
- 2) X2 (ICT Support) memiliki koefisien regresi positif sebesar 1,370, sehingga semakin banyak ICT Support maka akan semakin baik Kinerja Inovasi.
- 3) Nilai positif untuk Z (Knowledge Creation) menunjukkan adanya hubungan yang baik antara variabel tersebut dengan output inovasi.

4.6 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk membandingkan signifikansi beberapa variabel independen dalam menjelaskan satu variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini adalah 0,05. Terserah Anda untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis berdasarkan bukti yang disajikan di bawah ini.

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.213	.574		2.114	.038
	Talent Management	.334	.046	.249	7.234	.000

Dukungan ICT	1.109	.048	.793	23.017	.000
--------------	-------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Knowledge Creation

Sumber: Data diolah 2022

Berikut ringkasan temuan uji t berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel di atas:

- a) Sig adalah besaran yang diketahui. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, karena ada pengaruh X_1 terhadap Z (Penciptaan Pengetahuan) dengan nilai t hitung sebesar 7,234 dan nilai t tabel sebesar 1,665. Efek ini dikaitkan dengan Talent Management (X_1). Proses pengelolaan bakat seseorang berdampak besar pada perkembangan informasi baru (Z).
- b) Aman untuk mengatakan bahwa Sig dapat dihitung dengan andal. Kita mungkin setuju dengan H_0 dan menyatakan bahwa X_2 memiliki pengaruh terhadap Z karena nilai t untuk hubungan antara Dukungan TIK (X_2) dan Penciptaan Pengetahuan (Z) adalah $23,017 > t$ tabel 1,665. Dukungan Teknologi Informasi dan Komunikasi berpengaruh pada generasi pengetahuan baru (Z).

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.178	.973		2.239	.028
Talent Management	.232	.098	.288	2.352	.021
Dukungan ICT	1.147	.222	1.370	5.173	.000
Knowledge Creation	.996	.187	1.665	5.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Inovasi

Sumber: Data diolah 2022

Berikut ringkasan temuan uji t berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel di atas:

A. Nilai Sig telah dihitung. Diketahui nilai t hitung hubungan Talent Management (X1) dengan kinerja inovasi (Y) sebesar 0,021 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,352 t tabel 1,665 maka beralasan menerima H_a yang berarti X1 berpengaruh terhadap Y. Pengelolaan kumpulan bakat seseorang memiliki dampak penting pada hasil kreatif.

B. Sig adalah besaran yang diketahui. Kami menerima H_a karena ukuran efek untuk X2 (dukungan TIK) terhadap Y (kinerja inovasi) adalah 0,000 0,05 dan nilai t adalah 5,173 > t tabel 1,665. Efektivitas ide-ide baru dipengaruhi oleh seberapa baik mereka didukung oleh teknologi informasi dan komunikasi.

C. Nilai Sig telah dihitung. Diketahui nilai t hitung 5,336 > t tabel 1,665 dan nilai Z > Y adalah 0,000 0,05 maka wajar menerima H_a yang menyatakan bahwa Z berpengaruh terhadap Y. Knowledge Generation berdampak pada efektifitas produk baru perkembangan.

4.7 Koefisien Determinasi

R^2 adalah ukuran seberapa baik model dapat menjelaskan perbedaan yang diamati dalam variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1, inklusif. Karena nilai R^2 yang rendah, variabel independen hanya menyediakan sedikit penjelasan untuk variabel dependen yang teramati. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan fluktuasi variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Dengan Penciptaan Pengetahuan (Z) sebagai variabel intervening, koefisien determinasi digunakan untuk menilai dampak relatif dari variabel independen Talent Management (X1) dan Dukungan TIK (X2) terhadap

variabel dependen, kinerja inovasi (Y). Perhitungan mengarah pada kesimpulan ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Determinan Model 1
Model Summary^b



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.945	.693

a. Predictors: (Constant), Dukungan ICT, Talent Management

b. Dependent Variable: Knowledge Creation

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai adjusted R-squared sebesar 0,085 ditemukan pada output ringkasan model analisis regresi berganda. Nilai ini dapat ditemukan di kolom Adjusted R Square. Hasilnya, X1 (Talent Management) dan X2 (ICT Support) memiliki efek gabungan sebesar 94,5% terhadap KC, dengan 5,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar ruang lingkup penelitian ini.

Tabel 4.21
Hasil Uji Determinan Model 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.583	1.144

a. Predictors: (Constant), Knowledge Creation, Talent Management, Dukungan ICT

b. Dependent Variable: Kinerja Inovasi

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai adjusted R-squared sebesar 0,583 ditemukan pada ringkasan model keluaran analisis regresi berganda, khususnya pada kolom R-squared. Dengan demikian, Knowledge Creation, Talent Management, dan ICT Support semuanya memiliki pengaruh sebesar 58,3% terhadap keberhasilan inovasi, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

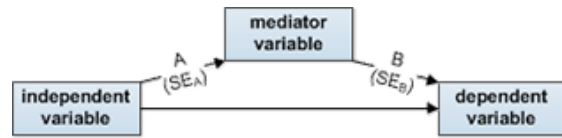
4.8. Uji Sobel

Tes Sobel, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2011), melibatkan penentuan seberapa besar dampak X pada Y melalui Z. Tes Sobel harus digunakan untuk memverifikasi efek moderasi yang disarankan oleh koefisien perkalian (ab):

1. Pengaruh *talent Management* (X1) Terhadap kinerja inovasi (Y) melalui *Knowledge Creation* (Z)

Gambar 4.1

Uji Sobel



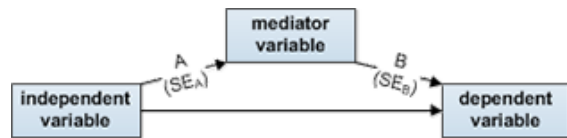
A: ?
B: ?
SE_A: ?
SE_B: ?

Sobel test statistic: 4.26492387
One-tailed probability: 0.000010
Two-tailed probability: 0.000020

Sumber : Data yang diolah, 2022
Skor Sobel test sebesar 4.26492387 menunjukkan bahwa pengaruh Talent Management (X1) terhadap kinerja inovasi (Y) melalui Knowledge Creation (Z) signifikan secara statistik (one-tailed probability 0.000010; two-tailed probability 0.000020; lihat gambar di atas).

2. Pengaruh Dukungan ICT (X1) Terhadap kinerja inovasi (Y) melalui Knowledge Creation (Z)

Gambar 4.2
Uji Sobel



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 5.13254562

One-tailed probability: 0.00000014

Two-tailed probability: 0.00000029

Sumber : Data yang diolah, 2022

Hasil uji sobel dari ICT Support (X2) terhadap kinerja inovasi (Y) melalui Knowledge Creation (Z) adalah signifikan seperti terlihat pada gambar di atas, dengan probabilitas one-tailed dan probabilitas two-tailed masing-masing sebesar 0.00000014 dan 0.00000029.

4.8 Pembahasan

1. Pengaruh *Talent Management* terhadap *Knowledge Creation*

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang menandakan bahwa Talent Management (X1) berpengaruh terhadap Knowledge Creation (Z), dengan nilai t sebesar 7,234 ttabel 1,665. Proses pengelolaan bakat seseorang berdampak besar pada perkembangan informasi baru (Z). Istilah "Manajemen Bakat" mengacu pada seperangkat prosedur yang membantu bisnis menemukan, mempekerjakan, melatih, dan mempertahankan pekerja yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Nonaka, 1995). Ketika bakat dikelola dengan baik, orang akan lebih mampu memahami peran dan tugasnya di dalam perusahaan. Penelitian oleh Darroch berjudul "Peran teknologi

informasi dan komunikasi sebagai enabler knowledge management dalam membawa inovasi ke industri kreatif di Batam” menemukan hasil yang serupa, menunjukkan kemandirian knowledge management dalam mendorong industri kreatif di Batam menuju tingkat inovasi yang baru (Darroch, 2005). Manajemen pengetahuan adalah fasilitator untuk inovasi di industri kreatif, dan ini pada gilirannya dimungkinkan oleh kompetensi teknologi informasi dan komunikasi.

2. Pengaruh Dukungan ICT Terhadap *Knowledge Creation*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh X2 terhadap Z, dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 23,017 > t tabel 1,665, menunjukkan penerimaan Ha. Produksi Pengetahuan dipengaruhi oleh Fasilitasi TIK (Z). Pengambilan, pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi adalah semua aspek TIK dan ranah sains dan teknologi yang lebih luas. Teknologi informasi dan komunikasi memiliki berbagai peran di dalam kelas. Di era teknologi informasi, transfer sumber daya pedagogis tradisional seperti buku, instruktur, dan ruang kelas sangatlah mudah. Motivasi untuk ekspansi cepat TI di dunia ilmiah. Efek positif TIK dalam kehidupan sehari-hari sama pentingnya, dengan bidang pendidikan menjadi contoh utama. Sebagai hasil dari kemajuan teknologi, kami lebih mampu memenuhi tanggung jawab kami. Efisiensi dan efektivitas dosen dalam menyampaikan ilmu kepada mahasiswa tidak dapat disangkal. Teknologi informasi, sebagaimana didefinisikan oleh Brisbon, meliputi "setiap teknologi yang membantu dalam pembuatan, manipulasi, penyimpanan, komunikasi, atau penyampaian informasi untuk mendukung kinerja yang lebih efektif" (Brisbon Toronto, Singapura, 2005).

Istilah "generasi pengetahuan" (atau "produksi pengetahuan")

mengacu pada metode di mana bisnis mendapatkan informasi dari sumber baik di dalam maupun di luar organisasi (Lee dan Hong, 2002; McCann dan Buckner: 2004). Tujuannya adalah untuk meningkatkan daya saing organisasi melalui perolehan informasi baru dan lebih baik (Wiig: 1997). Tidak perlu memperoleh informasi baru untuk berpartisipasi dalam proses pembangkitan pengetahuan. Sudah umum bagi bisnis untuk menemukan keuntungan mempelajari sesuatu yang baru dari tempat lain dan menerapkannya secara internal (Bhatt, 2000). Melalui proses pembelajaran organisasi mereka, bisnis mengintegrasikan data baru dengan simpanan pengetahuan, nilai inti, dan protokol operasional yang ada untuk menciptakan wawasan yang dapat ditindaklanjuti (Hong, 1999). Informasi tersebut kemudian ditambahkan ke tubuh pengetahuan perusahaan mereka. Inilah mengapa informasi yang dikumpulkan dari prosedur organisasi selalu segar dan tidak pernah digunakan kembali (von Krogh dan Roos, 1996). Institusi pendidikan harus membuat tata letak jaringan interaktif yang memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antara orang-orang dari latar belakang dan wilayah yang berbeda. Selain itu, bisnis perlu membangun saluran untuk komunikasi terbuka dan kolaborasi untuk memfasilitasi transmisi pengetahuan tacit. Akibatnya, metode organisasi menyebarkan pengetahuannya menjadi sangat tergantung pada infrastruktur komunikasi internalnya. Harapannya, ketika seorang profesor didorong untuk mengikuti IT, mereka dapat menghasilkan informasi baru yang dapat bermanfaat bagi masyarakat dan universitas. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian Ningsih, yang ia juluki sebagai “efek keterlibatan manajemen dan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi melalui Pengetahuan” (Ningsih, 2021).

3. Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Inovasi

Nilai Sig telah dihitung. Diketahui nilai t-statistik pengaruh Talent Management (X1) terhadap kinerja inovasi (Y) sebesar 0,021 0,05 dan nilai t-tabel sebesar 2,352 t tabel 1,665 maka beralasan menerima H_a yang menunjukkan bahwa X1 memang mempengaruhi Y. Inovasi dalam kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh manajemen talenta. Salah satu definisi dari "Manajemen Bakat" adalah "proses di mana organisasi mengidentifikasi, menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, memberi penghargaan, dan mempertahankan layanan mereka yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan misi dan strateginya" (Brisbon Toronto Singapura, 2005). Lewis mencatat bahwa konsep "manajemen bakat" mencakup tiga sikap yang berbeda: Pertama, manajemen bakat terdiri dari berbagai aktivitas yang biasanya dilakukan oleh profesional SDM. Dalam konteks ini, manajemen talenta mengacu pada praktik mengawasi sumber daya manusia organisasi melalui sarana komunikasi elektronik. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Gery berjudul "The Contribution of Ability Management, Innovation, and Competitive Advantage in Improving Company Business Performance" yang menemukan bahwa managerial talent berhubungan positif dengan keberhasilan perusahaan (Gery Rumengan, 2016). Telah terbukti bahwa produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan melembagakan dan menegakkan prosedur yang efektif untuk mengelola sumber daya manusianya.

4. Pengaruh Dukungan ICT Terhadap Kinerja Inovasi

Sig adalah besaran yang diketahui. Karena nilai t untuk hubungan antara dukungan TIK (X2) dan kinerja inovasi (Y) adalah 5,173 (lebih besar dari nilai t tabel 1,665), kita dapat menerima H_a dan mengatakan bahwa X2 memang berpengaruh terhadap Y. efektivitas ide-ide baru dipengaruhi oleh sejauh mana mereka menerima dukungan TIK. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi

membantu dosen dalam tugasnya sebagai pendidik untuk memberikan pendidikan yang lebih baik bagi siswanya. Williams dan Suyanto mendefinisikan teknologi informasi sebagai “setiap teknologi yang membantu dalam penciptaan, manipulasi, penyimpanan, komunikasi, atau penyampaian informasi untuk mendukung kinerja” (M.suyanto, 2005). Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Widodo, “Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif Berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi”, yang menemukan bahwa penggunaan TI yang efektif dapat mendorong kreativitas dan produktivitas (Widodo, 2014).

5. Pengaruh *Knowledge Creation* terhadap Kinerja Inovasi

Nilai Sig telah dihitung. Karena nilai t hitung sebesar 5,336 dan nilai t tabel sebesar 1,665 maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima; yaitu terdapat pengaruh Z terhadap Y akibat Knowledge Creation (Z). KnowledgeCreation mempengaruhi kinerja inovasi. Karena pentingnya SDM bagi perusahaan, departemen SDM didorong untuk menjadi lebih banyak akal, proaktif, dan akuntabel. Darroch yang mengatakan modal sosial adalah keseluruhan sumber gagasan yang ada atau potensial, yang terkait dengan kepemilikan jaringan yang bertahan lama atau kurang lebih interaksi timbal balik antar institusi yang dia kenal (Darroch, 2005). (Darroch, 2005). Dari berbagai sudut pandang bisnis yang krusial, modal sosial sama dengan sumber informasi. Ide, kemungkinan komersial, sumber daya keuangan, kekuasaan, dukungan emosional, niat baik, kepercayaan, dan kolaborasi ditawarkan oleh individu dan jaringan bisnis (Baker, 2000). (Baker, 2000). Untuk kesuksesan yang berkelanjutan, bisnis apa pun harus menarik, melatih, dan mempertahankan karyawannya yang paling berbakat. Kesuksesan organisasi bergantung pada upaya anggota stafnya, yang diharapkan menggunakan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan bisnis. Manajemen pengetahuan sangat penting untuk pertumbuhan dan kelangsungan hidup bisnis apa pun jika ingin bertahan dalam jangka panjang. Istilah "manajemen pengetahuan" mengacu

pada bidang akademik yang mempelajari praktik pengorganisasian, penyimpanan, pengambilan, dan penyebaran informasi dan keahlian untuk tujuan memfasilitasi pengembangan pengetahuan baru. Hal ini konsisten dengan temuan dari studi oleh Curado yang menunjukkan bahwa kinerja inovatif organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh personalnya (Curado, 2008). Dengan demikian, manajemen SDM yang kompeten dalam meningkatkan keahliannya di dalam perusahaan akan mampu melahirkan inovasi-inovasi di dalam perusahaan sehingga mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam mencapai tujuan perusahaan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen orang yang efektif dan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi modern mendorong produksi pengetahuan baru. Penciptaan pengetahuan dan manajemen bakat secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja inovasi, seperti halnya penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Penciptaan pengetahuan berfungsi sebagai perantara antara manajemen bakat dan dukungan TIK dan kinerja inovasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah diperoleh, maka diharapkan :

1. Disarankan agar Universitas Muhammadiyah dan Universitas Wahid Hasyim Semarang menyusun rencana strategisnya untuk memastikan bahwa tenaga kerjanya memadai, kompeten, dan berkualitas untuk mencapai tujuan institusi guna meningkatkan kinerja inovasi, karena ini merupakan indikator dengan skor terendah untuk manajemen

talenta.

2. Untuk mendongkrak kinerja inovasi, disarankan agar Universitas Muhammadiyah dan Universitas Wahid Hasyim Semarang meningkatkan dukungan TIK pada indikator “user-friendly” yang memiliki skor paling rendah dibandingkan indikator lainnya.

3. Indikasi “Kolaborasi untuk mempelajari informasi baru” memiliki skor terendah dibandingkan dengan yang lain, menunjukkan bahwa lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan untuk meningkatkan produksi pengetahuan. Untuk mendongkrak daya inovasinya, fakultas Universitas Muhammadiyah dan Universitas Wahid Hasyim Semarang didorong untuk bergandengan tangan dan beroperasi sebagai satu tim.

5.3. Keterbatasan Penelitian

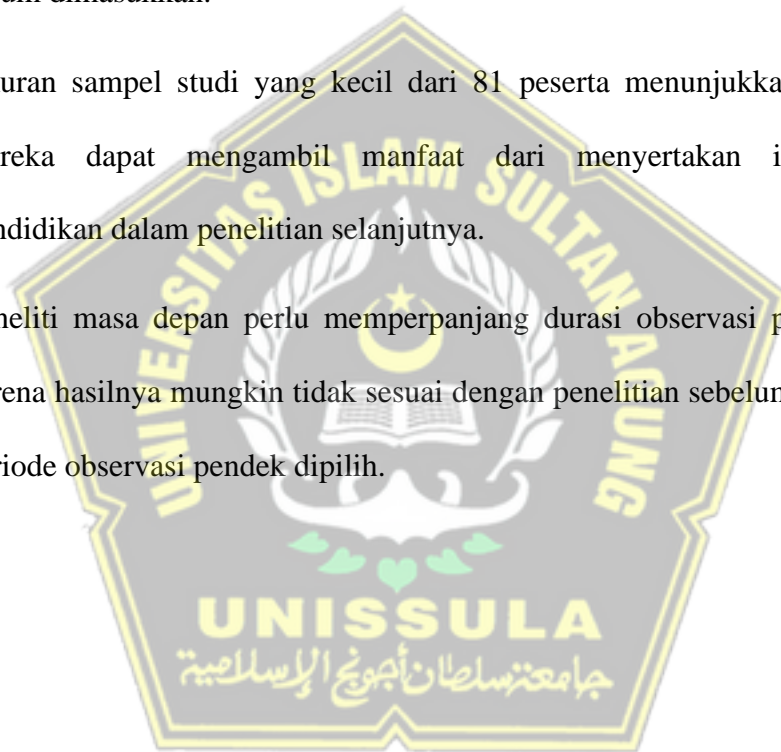
Temuan yang disajikan dari penelitian menunjukkan peringatan tertentu dalam penelitian ini, seperti:

1. Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen "manajemen bakat", "dukungan teknologi informasi dan komunikasi", dan "produksi pengetahuan", namun hanya menggunakan dua variabel tersebut.
2. Menurut temuan tes, akar kuadrat yang disesuaikan dari koefisien korelasi adalah 0,583. Dengan demikian, Knowledge Creation, Talent Management, dan ICT Support semuanya memiliki pengaruh sebesar 58,3% terhadap keberhasilan inovasi, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.4. Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Mengingat peringatan studi, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengatasi masalah ini dan menghasilkan temuan yang lebih kuat.

1. Meningkatkan kualitas temuan penelitian ini dengan memasukkan variabel penelitian yang lebih luas, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi, dan lain-lain yang selama ini belum dimasukkan.
2. Ukuran sampel studi yang kecil dari 81 peserta menunjukkan bahwa mereka dapat mengambil manfaat dari menyertakan instruktur pendidikan dalam penelitian selanjutnya.
3. Peneliti masa depan perlu memperpanjang durasi observasi penelitian karena hasilnya mungkin tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya jika periode observasi pendek dipilih.



DAFTAR PUSTAKA

- Aang Soenandi, I., Perangin Angin, P., & Anu, B. (2021). Peningkatan Kesiapan Literasi Digital Dalam Menunjang MBKM Kampus Mengajar di Wilayah Desa Tajur Halang SD, SMP Sinar Kasih dan Masyarakat Sekitar. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 4(3), 237–246. <https://doi.org/10.31599/jabdimas.v4i3.924>
- Abdul Aziz, Isnawati, S. I., & Siswati, A. (2021). *Meningkatkan Kompetensi Pelaku Wirausaha di Desa Tambakroto Pekalongan*. 1(2), 3–5.
- Al-Omoush, K. S., Simón-Moya, V., & Sendra-García, J. (2020). The impact of social capital and collaborative knowledge creation on e-business proactiveness and organizational agility in responding to the COVID-19 crisis. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(4), 279–288. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2020.10.002>
- Alias. (2014). Examining the Mediating Effect of Employee Engagement on the Relationship between Talent Management Practices and Employee Retention in the Information and Technology (IT) Organizations in Malaysia. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2).
- Aljunaibi, M. M. (2014). Talent Management and Employee Engagement. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of MSc in Project Management Faculty of Engineering & IT Dissertation Supervisor Professor Abubakr Suliman. *The British University in Dubai*.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. & L. Y. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Aditia Media.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Brisbon Toronto Singapore. (2005). *Tentang Guru dan Dosen*. Sinar Grafika.
- Curado, C. (2008). Perception of Knowledge Management and Intellectual Capital in The Banking Industry. *Journal of Knowledge Management*, 12(3).
- Darmawan, H. (2016). Pembelajaran Berbasis Konstruktivisme Menggunakan Media Animasi dengan Kerangka Kerja TPCK dan Gaya Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal-Formatif*, 6(1).
- Darmin Ahmad Pella, A. I. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Gramedia Pustaka Utama.
- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 101–115. <https://doi.org/10.1108/13673270510602809>

- Freeman. (2004). Stakeholder Theory and the Corporate Objective Revisited. *Organization Science*, 15(3).
- Gery Rumengan. (2016). Kontribusi Manajemen Talenta, Inovasi Dan Keunggulan Kompetitif Dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis Perusahaan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(4).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jamal Makmur. (2009). *Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Power Book.
- M.suyanto. (2005). *Pengantar Teknologi infomasi untuk bisnis*. Andi.
- Mathis, R. J. (2009). *Human Resource Management*. OH: Thomson .
- Mohammed, A. Q. (2015). The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance. *International Journal of Core Engineering & Management (IJCEM)*, , 12(1), 142– 152.
- Ningsih, C. (2021). pengaruh keterlibatan manajemen dan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi melalui Knowledge. *Jurnal Bisnis Strategi*, 23(1).
- Nonaka, I. dan H. T. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Pimapunsri, P. (2013). Talent Management Practices : The Case of Companies in Thailand. *GSTF International Journal on Media & Communications (JMC)*, 1(1).
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2).
- Saraswati, A., & Widiartanto, M. A. (2014). *Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada UMKM Industri Kreatif Digital di Kota Semarang)*.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- Sutopo, A. H. (2003). *Multimedia Interaktif Dengan Flash*. Graha Ilmu.
- Warsita, B. (2008). *Teknologi Pembelajaran: Landasan & Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Widodo. (2014). Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi. *Manajemen Teknologi*, 13(2).