

Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Pengembangan SDM Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh

Dewi Rahayu^{*1}, Sarboini², Susanti³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

dewi63755@gmail.com

sarbonise@serambimekkah.ac.id

Susantidjakfar@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses bagaimana pegawai suatu instansi mendapatkan pengetahuan, pengalaman, keahlian dan sikap agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran instansi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 122,949 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187, menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Manajemen Talenta diperoleh nilai t_{hitung} (14,229) lebih besar dari t_{tabel} (2,010), dan Manajemen Pengetahuan nilai t_{hitung} sebesar 3,957 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,010 yang artinya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh dan variabel Manajemen Talenta mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: *Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Pengembangan SDM*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses bagaimana pegawai suatu instansi mendapatkan pengetahuan, pengalaman, keahlian dan sikap agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran instansi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Perubahan lingkungan yang begitu cepat juga menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut (Sundiman, 2017).

Kegiatan pengembangan ditujukan untuk membantu pegawai agar dapat menangani tanggungjawabnya dimasa mendatang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Oleh karena itu, pimpinan organisasi sebuah instansi beserta jajarannya bertanggung jawab dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia pegawainya agar menjadi kreatif dan inovatif. (Mauliza, 2020).

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka fungsi manajemen sumber daya manusia (Human Resources Management) menjadi penting. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas- aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan (Davis, 2017:25). Dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah, karena manajemen sumber daya manusia mengatur sumber daya manusia yang tidak sedikit dan mempunyai karakter yang berbeda-beda pula, sehingga manajemen

Sumber daya manusia ada yang berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan tetapi ada juga yang tidak berhasil untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Lewis, 2018). Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah pembinaan. Pembinaan sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan sumber daya manusia yang disiplin, profesional dan berkompeten. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten, salah satu faktor utamanya adalah disiplin kerja dari sumber daya manusia, karena dengan sikap yang disiplin, sumber daya manusia akan menegerjakan kewajibannya dan tidak melanggar larangan sehingga tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi (Radhiana & Arsyad, 2022).

Keterkaitannya dengan kelancaran pemerintahan, tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menjalankan pemerintahan itu sendiri yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam hal ini adalah peran serta Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan pemerintahan secara profesional agar dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih dan baik. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aparatur pemerintah yang bekerja melayani kepentingan masyarakat serta bekerja sesuai tugas-tugas negara dan digaji sesuai dengan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan (Suhartini, 2016). Dengan demikian Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya yang sesuai aturan yang telah ditetapkan tersebut.

METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2016) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh yaitu sebanyak 52 orang responden.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Sugiyono (2016:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analisis*), sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Pengembangan sumber daya manusia
- α : Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$: Kofisien
- X_1 : Manajemen Talenta
- X_2 : Manajemen Talenta
- e : *Error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara simultan terhadap Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,888	0,202	4,397	2,010	0,000
Manajemen Talenta (X ₁)	0,690	0,048	14,229	2,010	0,000
Manajemen Pengetahuan (X ₂)	0,186	0,047	3,957	2,010	0,000

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,888 + 0,690X_1 + 0,186X_2$$

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara simultan terhadap Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh, dapat dijelaskan Pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.827	.29990

a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan (X₂), Manajemen Talenta (X₁)

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Untuk menguji pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara simultan terhadap Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F), dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji-F ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{Tabel}	Sig
Regresion	6,437	2	3,218	122,949	3,187	,000 ^b
Residuan	0,723	47	0,015			
Total	7,160	49				

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 122,949 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table}, maka F_{hitung} (122,949) > F_{table} (3,187). Keputusannya adalah H₀₃ ditolak atau H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel

Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Pengembangan SDM Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Secara Simultan (Uji-F)

Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 122,949 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (122,949) > F_{tabel} (3,187)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Pengembangan SDM Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh.

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahuinya besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Pengaruh Manajemen Talenta (X_1) terhadap variabel Pengembangan SDM (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (14,229) lebih besar dari t_{tabel} (2,010), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} atau menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Manajemen Talenta berpengaruh dan signifikan terhadap Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel Manajemen Talenta mempengaruhi Pengembangan SDM pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X_2) terhadap variabel Pengembangan SDM (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 3,957 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,010. Oleh karena t_{hitung} (3,957) lebih besar dari t_{Tabel} (2,010) maka H_{a2} diterima atau H_{02} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh dan signifikan terhadap Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh, artinya Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Pengembangan SDM pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh. Untuk menguji pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara simultan terhadap Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 122,949 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (122,949) > F_{tabel} (3,187)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Pengembangan SDM Pegawai pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh.

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap terhadap Pengembangan SDM pegawai

Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Pegawai yang diharapkan adalah pegawai yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2018) Purwidiansari (2017), dimana menyatakan bahwa Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan SDM. Agar lebih jelas.

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Pengembangan SDM

Pengembangan SDM dalam sebuah perusahaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas usaha. Pengembangan SDM tersebut ditunjang oleh banyak faktor, diantaranya adalah Manajemen Talenta. Manajemen Talenta sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, Pegawai-Pegawai yang memiliki talenta inilah yang harus dikelola oleh perusahaan dengan baik dengan sistem manajemen yang baik pula. Sistem manajemen talenta yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan fungsi manajemen lainnya akan memberikan peningkatan pengembangan SDM yang nyata. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang menciptakan budaya pengembangan talenta dengan baik.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Pengembangan SDM

Selain Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan juga turut andil dalam mendukung pengembangan SDM pada sebuah perusahaan, karena manajemen pengetahuan merupakan seperangkat kegiatan manajerial yang ditujukan pada pengidentifikasian dan pemberian nilai asset-aset pengetahuan (*knowledge assets*) dari organisasi, pengaruh asset-aset ini melalui pembagian pengetahuan dan menciptakan pengetahuan baru yang dimiliki oleh pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Pengembangan SDM pada Kantor BKPSDM Kota Banda Aceh

DAFTAR PUSTAKA

- Davis. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>



- Oktavia, Hanna Vianny (2018) Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT.Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 60 No. 2 (2018): JULI.
- Purwidiarsari (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia di Makassar*. rafika ADITAMA.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN ACEH JAYA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 7(1).
- Suhartini (2016) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen* Vol. 1, No. 2 The industrial Enterprise. Cambridge Mass: MIT Press
- Sundiman, D (2017) Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur. *DeReMa Jurnal Manajemen* Vol. 12 No. 1, Mei 2017