

Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Toraja Utara

Diayanti Marse Patiung^{1*}, Adriana Madya Marampa², Olivia Devi Yulian Pompeng³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

Email: diyantipatiung@gmail.com^{1*}, marampaadriana09@gmail.com², oliviadyp@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: marampaadriana09@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine whether there is an influence of talent management and knowledge management on the performance of employees of the North Toraja Public Works and Spatial Planning Agency. The data collection procedures for this study are observation, questionnaires and documentation. The method used in this study is the Quantitative Method using Multiple Linear Regression and processed using SPSS version 26. This study was conducted on employees of the North Toraja Public Works and Spatial Planning Agency with a sample of 50 respondents. The sampling technique used was a saturated sample, namely the population is the same as the sample. The results of the study show that talent management (X₁) influences Employee Performance (Y) of North Toraja PUTR with a significance value of $0.035 < 0.05$. Knowledge management (X₂) influences Employee Performance (Y) of North Toraja PUTR with a significance value of $0.000 < 0.05$. Talent Management (X₁) and Knowledge Management (X₂) simultaneously influence Employee Performance (Y) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an F-value of $78.758 > F\text{-table } 3.20$.*

Keywords: Knowledge Management; Officers; Performance; PUTR; Talent Management.

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerja Umum Dan Tata Ruang Toraja Utara. Prosedur pengumpulan data penelitian ini yaitu, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 26. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pekerja Umum Dan Tata Ruang Toraja Utara dengan jumlah sampel 50 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sampel jenuh yaitu populasi sama dengan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen talenta (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PUTR Toraja Utara dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Manajemen pengetahuan (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PUTR Toraja Utara dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Manajemen Talenta (X₁) dan Manajemen Pengetahuan (X₂) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 78,758 > F_{tabel} 3,20$.

Kata Kunci: Kinerja; Manajemen Pengetahuan; Manajemen Talenta; Pegawai; PUTR.

1. LATAR BELAKANG

Di era digital globalisasi ini persaingan di dunia perusahaan menjadi sangat ketat, hal ini diakibatkan karena perusahaan saling berkompetisi untuk menguasai pasar. Setiap perusahaan saling berlomba dan berusaha untuk menciptakan strategi yang baik agar mampu bersaing dan merebut peluang yang baru yang ada didepannya. Sebuah perusahaan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai tantangan dalam dunia bisnis dan menciptakan strategi-strategi yang tepat agar bias mendominasi pasar sebaik mungkin. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan ditengah perubahan yang terjadi dilingkungan eksternal perusahaan perlu memfokuskan diri terhadap factor internal yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang melakukan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja secara berkala (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017). Dengan

adanya penilaian kinerja yang dimiliki secara berkala, diharapkan tidak ada pegawai atau karyawan yang mengalami penurunan kualitas kerja. Dengan kata lain, para pegawai akan selalu dapat meningkatkan kualitas kinerja terhadap pekerjaan masing-masing (Widianingsih & Wulansri, 2018). Salah satu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia. Tanpa adanya SDM yang kuat dan handal perusahaan tidak dapat beroperasi optimal, karena sumber daya manusialah yang menjadi penggerak utama roda bisnis perusahaan. Sumber daya manusia yang tersedia ini perlu dikelola secara optimal agar perusahaan dapat terus maju ditengah persaingan bisnis global. Perusahaan harus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar kinerja perusahaan meningkat (Katili *et al.*, 2015)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang harus dimiliki perusahaan untuk menjalankan tugasnya dalam kegiatan oprasionalnya dan peran penting dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor internal yang menjadi kunci utama keberhasilan bisnis perusahaan. Sebagai suatu ilmu pengetahuan, manajemen sumber daya manusia adalah manajemen talenta. Setiap karyawan memiliki talenta untuk menunjang pekerjaannya di dalam perusahaan, dimana karyawan tersebut harus bekerja untuk mewujudkan kinerja perusahaan yang meningkat dari tahun-tahun sebelumnya.

Mengingat bahwa fungsi talenta pada diri karyawan sangat penting maka perlu bagi perusahaan untuk menerapkan manajemen talenta. Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan, salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan pegawai atau karyawan kinerja karyawan ialah dengan menerapkan adanya Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pekerja Umum Dan Tata Ruang (PUTR) Toraja Utara yang merupakan perusahaan perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju pembangunan daerah, pemegang kas daerah, sumber kas daerah, sumber pendapatan daerah, serta menjalankan usaha sebagai suatu perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen talenta dalam perusahaan sangat sangat bermanfaat untuk memberikan kontribusi yang baik pada kinerja perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja di lihat dari manajemen talenta yaitu dengan adanya pemetaan talenta yang baik sehingga dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan Talenta yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan itu sendiri sehingga kinerja mengalami

peningkatan. Selain berfokus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan juga dituntut untuk bias menciptakan rancangan strategi dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial. Dalam mempertahankan pegawai atau karyawan yang bertalenta dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik agar mendapatkan hasil yang maksimal untuk kedepannya bagi perusahaan. Manajemen talenta membantu perusahaan dalam menilai potensi dan performa kerja karyawan di perusahaan, melalui penilaian tersebut perusahaan juga mengetahui secara pasti kelebihan dan kekurangan karyawan dan hal yang sebaiknya harus dikembangkan. Manajemen talenta dirancang perusahaan untuk menjadikan karyawan sebagai *human capital* yang berkualitas. Perusahaan yang mengelolah dan mempertahankan karyawan terbaik maka hal ini dapat mengoptimalkan kinerja karyawan di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Aulia Rahmawati, 2019).

Selain manajemen talenta, manajemen pengetahuan pun memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja pegawai atau karyawan. Dalam penelitian Irawan (2016) menyatakan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Rahmawati (2019) menjelaskan bahwa Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan serta berkontribusi untuk memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja yang ada pada setiap divisi. Manajemen pengetahuan merupakan sebuah sistem yang dibuat untuk menciptakan, mendokumentasikan, menggolongkan, dan menyebarkan sebuah pengetahuan dalam sebuah organisasi (Widiyana, 2015). Dalam penelitian Indra Taruna Anggapraja (2016), menyatakan bahwa hasil pengujian secara persial besarnya pengaruh penerapan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pekerja Umum Dan Tata Ruang (PUTR) Toraja Utara yang merupakan perusahaan perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju pembangunan daerah, pemegang kas daerah, sumber kas daerah, sumber pendapatan daerah, serta menjalankan usaha sebagai suatu perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas yang sudah diuraikan maka penulis mengajukan sebagai judul penelitian "Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PUTR".

2. KAJIAN TEORITIS

Collings dan Mellahi (2015), manajemen talenta adalah proses yang melibatkan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan dan penempatan individu yang memiliki kemampuan dan potensi yang tinggi untuk mendukung kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Menurut *Gallardo* (2015), mendefinisikan manajemen talenta sebagai bentuk serangkaian yang menjadi kegiatan organisasi yang melibatkan identifikasi, seleksi, pengembangan dan retensi individu dengan kemampuan terbaik dalam rangka mendukung pencapaian tujuan bisnis dan strategi tujuan bisnis dan tujuan strategi jangka panjang. *Tansley* (2015), Manajemen talenta adalah proses yang berfokus dan menciptakan nilai bagi organisasi dengan memastikan bahwa talenta yang dimiliki dapat dipergunakan untuk memberikan kontribusi maksimal pada perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Berdasarkan hal tersebut diatas maka manajemen talenta adalah merupakan proses yang harus dilalui oleh setiap pegawai dan dapat memberikan nilai bagi perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Menurut *Zunaidah* (2020) dalam penelitiannya, menjabarkan setidaknya ada enam indikator utama pada, yaitu:

- 1) **Planning (Perencanaan Talenta)** Perencanaan adalah aktivitas manajerial yang mencakup penetapan tujuan dan pemilihan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Sebuah organisasi dapat mengelola masa depan yang tidak dapat diprediksi dengan bantuan perencanaan. Membuat persiapan yang diperlukan untuk menangani kejadian yang tidak terduga membantu manajemen meramalkan masa depan dan mengurangi risiko.
- 2) **Recruitment (Rekrutmen)** Proses mencari, memeriksa, memilih, dan akhirnya menerima calon karyawan yang kompeten dikenal sebagai rekrutmen. Proses ini komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM).
- 3) **Selection (Seleksi)** Tahap ini bertujuan untuk memilih kandidat terbaik dari pelamar yang ada berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Kriteria ini harus selaras dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi yang akan diisi.
- 4) **Coaching/Mentoring** Pemberian bimbingan dan arahan kepada karyawan untuk pengembangan karier dan kinerja mereka. Coaching/mentoring dapat dilakukan oleh atasan langsung, rekan kerja yang lebih senior, atau konsultan eksternal. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan bertalenta mencapai potensi.
- 5) **Performance Management** Merupakan proses yang terus-menerus dan berkesinambungan dalam mendiskusikan dan membuat tugas pekerjaan, prioritas,

standar kinerja, dan rencana pengembangan yang jelas untuk memaksimalkan kinerja dan mendukung tujuan strategi perusahaan.

- 6) Reward and Recognition (Penghargaan dan Pengakuan) Pemberian penghargaan dan pengakuan atas kontribusi dan prestasi karyawan. Hal ini dapat berupa insentif finansial (bonus, kenaikan gaji) maupun non-finansial (penghargaan, promosi jabatan). Rewards and recognition merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempertahankan talenta terbaik di perusahaan.

Award dan Ghazari (2016) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai proses memperoleh dan mendayagunakan sekumpulan keahlian perusahaan dimanapun dalam bisnis, makalah, dokumen, database (*explicit knowledge*) atau dalam pikiran seseorang (*tacit knowledge*).

Award dan Ghazari (2016) dalam penelitian mengatakan ada beberapa indikator manajemen pengetahuan, antara lain:

- 1) Kompetensi Pegawai atau Karyawan: Kemampuan dan keterampilan individu dalam mengelola dan menerapkan pengetahuan.
- 2) Kepemimpinan: Dukungan dan komitmen dari manajemen puncak dalam mendorong budaya berbagi pengetahuan.
- 3) Teknologi Informasi: Sistem dan alat yang digunakan untuk menyimpan, mengakses, dan berbagi pengetahuan.
- 4) Budaya Organisasi: Lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan.
- 5) Proses dan Struktur Organisasi:

Prosedur dan struktur yang memfasilitasi aliran pengetahuan dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian dari suatu hasil kerja dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta motivasi untuk berprestasi dan untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan perusahaan (Nisa *et al.*, 2018).

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan yaitu kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data yang dijadikan . Pada proses pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerja Umum Dan Tata Ruang (PUTR) Toraja Utara yang berjumlah 50 orang yang terlibat dalam implementasi manajemen talenta dan manajemen pengetahuan. Sampel

dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerja Umum Dan Tata Ruang (PUTR) Toraja Utara yang berjumlah 50 orang. . Variabel dalam penelitian ini adalah: Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2). Dan variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala Likert dan angket/ kuesioner. Teknik Analisis Data digunakan dalam penelitian ini ialah teknik kuantitatif. Dalam penelitian ini, perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	56.0	56.0	56.0
	Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 1 di atas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki- laki sebanyak 28 orang atau 56% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau 44%. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pria dengan jumlah 28 orang dari total 50 orang responden.

Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2.

Responden Berdasarkan Umur.

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 Tahun	19	38.0	38.0	38.0
	36-50 Tahun	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan umur responden dapat dilihat pada Tabel 2 di atas diketahui bahwa responden berumur 20-35 tahun sebanyak 19 orang atau 38%, responden berumur 36-50 tahun sebanyak 31 orang atau 62%, Responden dalam penelitian ini didominasi oleh umur 36-50 tahun dengan jumlah 31 orang dari total 50 orang responden.

Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian

Tabel 3.

Kategori Skala.

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat tidak baik (STB)
1,81	2,60	Tidak baik (TB)
2,61	3,40	Cukup baik (CB)
3,41	4,20	Baik (B)
4,21	5,00	Sangat baik (SB)

Sumber: Sugiyono (2025)

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	<i>Corrected Item total correlation</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Manajemen Talenta	X1.1	0,726	0,278	Valid
	X1.2	0,513	0,278	Valid
	X1.3	0,652	0,278	Valid
	X1.4	0,722	0,278	Valid
	X1.5	0,681	0,278	Valid
	X1.6	0,489	0,278	Valid
	X1.7	0,640	0,278	Valid
	X1.8	0,617	0,278	Valid
	X1.9	0,718	0,278	Valid
	X1.10	0,398	0,278	
Manajemen Pengetahuan	X2.1	0,697	0,278	Valid
	X2.2	0,763	0,278	Valid
	X2.3	0,552	0,278	Valid
	X2.4	0,725	0,278	Valid
	X2.5	0,398	0,278	Valid
	X2.6	0,550	0,278	Valid
	X2.7	0,625	0,278	Valid
	X2.8	0,562	0,278	Valid
	X2.9	0,658	0,278	Valid
	X2.10	0,404	0,278	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,641	0,278	Valid
	Y.2	0,688	0,278	Valid
	Y.3	0,625	0,278	Valid
	Y.4	0,381	0,278	Valid
	Y.5	0,540	0,278	Valid
	Y.6	0,581	0,278	Valid
	Y.7	0,503	0,278	Valid
	Y.8	0,669	0,278	Valid

Y.9	0,576	0,278	Valid
Y.10	0,486	0,278	Valid

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan kusioner dalam penelitian ini memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5.

Uji Reliabilitas.

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach' Alpha	N of Items
Manajemen Talenta	0,799	10
Manajemen Pengetahuan	0,812	10
Kinerja Pegawai	0,785	10

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Pada Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0, 799 > 0,60, variabel Manajemen Pengetahuan (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0, 812 > 0,60 dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0, 785 > 0,60 yang menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini adalah variabel Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan Kolmogrov-Smirnov pada tingkat 0,5 (5%). Variabel dikatakan normal jika Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05.

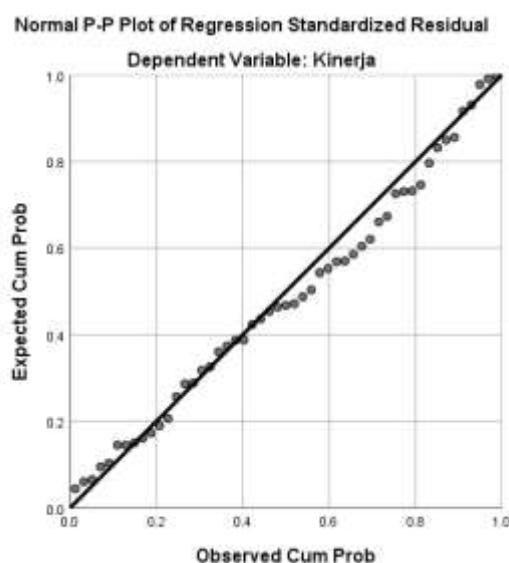
Tabel 6.

Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.66295092
Most Extreme Differences	Absolute	0.083
	Positive	0.083
	Negative	-0.042
Test Statistic		0.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > \alpha 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas.

Sumber: data diolah, SPSS 2025

Berdasarkan Gambar 1 diatas pendistribusian data dianggap normal ditunjukkan pada titik-titik menyebar dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7.

Hasil Uji Multikolineritas.

Model	Tolerance	VIF
(constant)	-	-
X1	0,617	1,622
X2	0,617	1,622

Sumber: data diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji pengujian Multikolinieritas pada Tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

- 1) Nilai *tolerance* variabel Manajemen Talenta $0,617 > 0,1$ dan nilai VIF $1,622 < 10$ yang berarti tidak terjadi gejala Multikolinieritas.
- 2) Nilai *tolerance* Manajemen Pengetahuan $0,617 > 0,1$ dan nilai VIF $1,622 < 10$ yang berarti tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

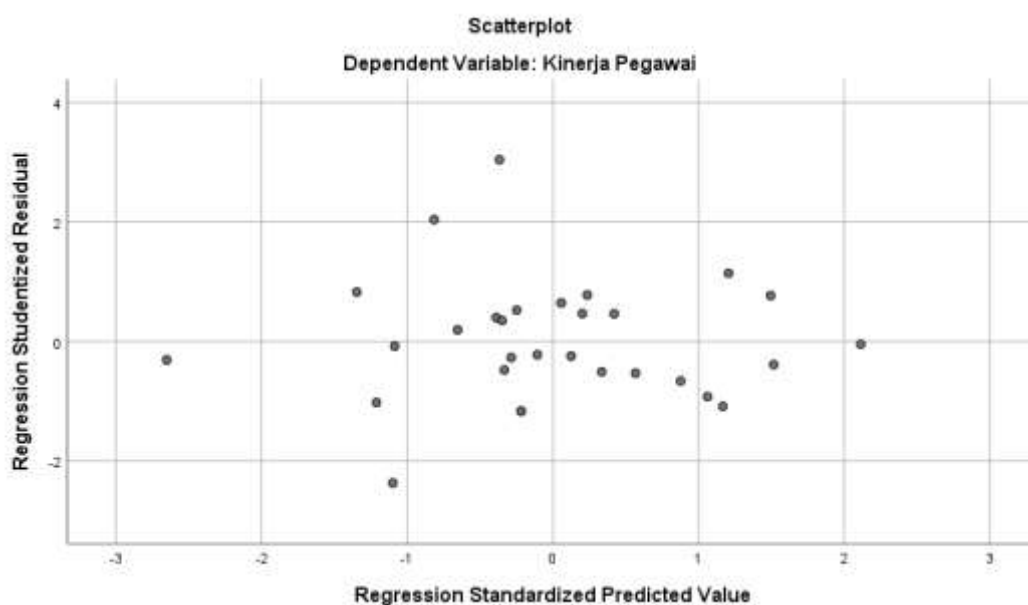
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas.

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.919	12.807		3.585	0.001
	Manajemen Talenta	0.019	0.306	0.012	0.063	0.950
	Manajemen Pengetahuan	0.257	0.159	0.300	1.613	0.118

Sumber: Data diolah (SPSS,2025)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai sig variabel Manajemen Talenta (X1) sebesar $0,950 > \alpha 0,05$ yang berarti tidak terjadi gejala Hereroskedastisitas dan nilai sig variabel Manajemen Pengetahuan (X2) sebesar $0,118 > \alpha 0,05$ yang berarti tidak terjadi gejala Hereroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: data diolah, SPSS 2025

Berdasarkan gambar 2 tidak terlihat pola garis yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedistisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Adapun hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.114	1.774		11.336	0.000
	Manajemen Talenta	0.102	0.047	0.191	2.145	0.037
	Manajemen Pengetahuan	0.453	0.054	0.745	8.383	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil persamaan regresi pada Tabel 4.12 diatas menunjukan bahwa:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n + e$$

$$Y = 20,114 + 0,102 X_1 + 0,453X_2 + e$$

- 1) Nilai a sebesar 20,114 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh variabel Manajemen Talenta (X_1), Manajemen Pengetahuan (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja tidak mengalami perubahan.
- 2) Setiap peningkatan Manajemen Talenta sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,102 satuan dan jika Manajemen Talenta mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai mengalami penurunan sebesar 0,102 satuan.
- 3) Setiap peningkatan Manajemen Pengetahuan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,453 satuan dan jika Manajemen Pengetahuan mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai mengalami penurunan sebesar 0,453 satuan.

Uji Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji t)

Untuk mendapatkan nilai t_{tabel} dengan taraf 0,05 dijelaskan sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1)$$

a = alpha (tingkat signifikansi)

n = total responden (50 responden)

k = jumlah variabel bebas (2)

$$\text{Sehingga } t_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1)$$

$$= 0,05/2 : 50-2-1$$

$$= 0,025 : 47$$

$$= 2,01174$$

Tabel 10.

Hasil Uji t.

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.114	1.774		11.336	0.000
	Manajemen Talenta	0.102	0.047	0.191	2.145	0.037
	Manajemen Pengetahuan	0.453	0.054	0.745	8.383	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,035 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,145 > t_{tabel} 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y.
- 2) Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,383 > t_{tabel} 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap Y.

Pengujian Simultan (Uji f)

Adapun hasil uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini.

Tabel 11.

Hasil Uji f.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.591	2	97.796	78.758	.000 ^b
	Residual	59.602	48	1.242		
	Total	255.194	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan , Manajemen Talenta

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

F_{tabel} dapat diperoleh dengan cara mencari df_1 dan df_2

Dimana:

k = jumlah variabel

$Df = Degree of Freedomn$

n = jumlah responden

maka: $df_1 = k-1 = 3 - 1 = 2$

$df_2 = n-k = 50 - 3 = 47$

$F_{tabel} = 3,20$

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 78,758 > F_{tabel} 3,20$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti Variabel Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Uji Determinasi (R Square)

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.15 dibawah ini.

Tabel 12.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error	of the Estimate
1	.875 ^a	0.766	0.757		1.114	
a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan , Manajemen Talenta						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Bedasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,766, artinya pengaruh variabel Independent yaitu Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) dan secara simultan terhadap variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 76% dan sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Korelasi

Tabel 13.

Hasil Uji Koefisien Korelasi.

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error	of the Estimate
1	.875 ^a	0.766	0.757		1.114	
a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan , Manajemen Talenta						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah (SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebanyak 0,875, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Hasil dari analisa data yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut.

Manajemen Talenta Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen talenta (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PUTR Toraja Utara dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus manajemen talenta pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Sehingga hasil penelitian ini menerima H_1 . Berpengaruhnya manajemen talenta terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh indikator yang paling dominan dalam manajemen talenta yaitu penghargaan dan pengakuan, menunjukkan bahwa organisasi mampu mengidentifikasi, menghargai, dan memaksimalkan potensi individu secara strategis. Ketika pegawai merasa talentanya diakui dan prestasinya dihargai, mereka merasakan keadilan, kepedulian organisasi, serta peluang pengembangan yang jelas, sehingga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Kondisi ini mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, mengambil inisiatif lebih besar, serta mempertahankan kualitas kerja tinggi, yang pada akhirnya memperkuat efektivitas dan kinerja pegawai PUTR Toraja Utara. Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai PUTR Toraja Utara karena proses ini memastikan PUTR Toraja Utara mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai dengan kompetensi dan potensi terbaik, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi lebih efektif. Dengan manajemen talenta yang baik, pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka, diberikan pelatihan yang relevan, serta diberikan peluang pengembangan karier yang jelas, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas kerja.

Ketepatan dalam mengelola talenta inilah yang membuat kinerja pegawai meningkat dan berdampak langsung pada pencapaian kinerja PUTR Toraja Utara secara keseluruhan. Manajemen talenta berfokus dan menciptakan nilai bagi organisasi dengan memastikan bahwa talenta yang dimiliki dapat dipergunakan untuk memberikan kontribusi maksimal pada perkembangan dan pertumbuhan organisasi (Tansley, 2015). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilujeng dan Suryaningsityas (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antar variabel manajemen talenta dan kinerja karyawan.

Manajemen Pengetahuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PUTR Toraja Utara dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. didapatkan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja ini menunjukkan pegawai pada Dinas Pekerja Umum Dan Tata Ruang (PUTR) Toraja Utara. Berpengaruhnya manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh indikator yang paling dominan dalam manajemen pengetahuan yaitu pemanfaatan pengetahuan, kemampuan pegawai untuk mengakses, membagikan, dan menerapkan pengetahuan yang relevan memungkinkan mereka bekerja lebih efisien, mengambil keputusan yang lebih tepat, serta menyelesaikan tugas dengan kualitas lebih baik. Ketika pengetahuan pegawai PUTR Toraja Utara dimanfaatkan secara optimal, pegawai tidak hanya mengurangi kesalahan dan duplikasi pekerjaan, tetapi juga memperoleh wawasan baru untuk berinovasi dan meningkatkan kemampuan profesionalnya. Hal ini menciptakan alur kerja yang lebih produktif dan responsif, sehingga secara langsung meningkatkan kinerja individu maupun kontribusinya terhadap tujuan PUTR Toraja Utara. Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PUTR Toraja Utara karena pengelolaan pengetahuan yang baik melalui pengumpulan, penyimpanan, dan pembagian informasi teknis maupun pengalaman lapangan membantu pegawai bekerja lebih efektif dalam menangani tugas-tugas pelayanan infrastruktur, pengelolaan jalan, perumahan, dan tata ruang. Dengan aliran pengetahuan yang terstruktur, pegawai lebih cepat memahami prosedur kerja, mampu mengambil keputusan yang tepat, meminimalkan kesalahan teknis, serta menerapkan praktik terbaik yang sudah terbukti. Selain itu, manajemen pengetahuan memperkuat koordinasi antarbidang, mendorong inovasi dalam penyelesaian masalah teknis di lapangan, dan meningkatkan kemampuan pegawai beradaptasi terhadap perubahan. Secara keseluruhan, hal ini menghasilkan peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta efektivitas kinerja pegawai PUTR Toraja Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palimbong, dkk (2022) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 78,758 > F_{tabel} 3,20$. Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan diketahui bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PUTR Toraja Utara karena keduanya memastikan bahwa

pegawai memiliki kompetensi, motivasi, dan pemahaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui manajemen talenta, pegawai yang memiliki potensi dan keterampilan unggul dapat dikembangkan, ditempatkan, dan dimotivasi secara tepat sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pelayanan infrastruktur dan tata ruang. Sementara itu, manajemen pengetahuan memastikan bahwa informasi teknis, pengalaman lapangan, prosedur, dan praktik terbaik tersimpan dan dibagikan secara efektif, sehingga pegawai dapat bekerja lebih cepat, tepat, dan inovatif.

Kombinasi pengelolaan talenta yang baik dan aliran pengetahuan yang lancar meningkatkan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas, memperkuat koordinasi antarbidang, meminimalkan kesalahan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas serta produktivitas kinerja pegawai PUTR Toraja Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rayhan, dkk (2015) menyatakan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

- 1) Manajemen talenta (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PUTR Toraja Utara
- 2) Manajemen pengetahuan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PUTR Toraja Utara
- 3) Manajemen Talenta (X_1) dan manajemen pengetahuan (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Saran

Bagi Dinas Pekerja Umum Dan Tata Ruang (PUTR) Toraja Utara dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan dan meningkatkan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Abadi, I., & Nur, Y. (2022). Pengaruh manajemen talenta, knowledge sharing, dan modal psikologis terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan pada bank syariah di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(4). <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i4.3514>
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan self-efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 1801–1830.

- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan: Tinjauan literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767.
- Andra, R. S. (2018). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). Universitas Brawijaya.
- Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40.
- Dayanti, P. R., Mohammad, I., & Yudha, P. (2020). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan dengan individual innovation capability sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1).
- Husna, A. N. (2022). Pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengadaan Institut Teknologi Bandung. Universitas Komputer Indonesia.
- Imron, I., & Warsah, I. (2019). Pengaruh spiritualitas terhadap kinerja guru melalui modal psikologis. *Edukasi*, 17(3). <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i3.602>
- Kusumaningrum, D. A. (2019). Modal psikologis dan perilaku inovatif pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Universitas Negeri Malang.
- Lailati, T. W. (2022). Peran knowledge management dan talent management terhadap innovative behavior pada pegawai perusahaan transportasi publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Maitri, L., & Purba, D. E. (2018). Hubungan antara fleksibilitas sumber daya, modal psikologis, dan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 86–94. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4619>
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Pahrizal, P., & Handayani, P. (2022). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi kerja karyawan. *Inovasi*, 18(3), 438–448.
- Panjaitan, R. (2021). Keterlibatan manajemen pengetahuan dan manajemen bakat pada kinerja karyawan di PT Ditoeku. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1021–1033. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.385>
- Perkasa, B. C. (2022). Pengaruh persepsi organisasi tentang teknologi digital, kepemimpinan transformasional, dan perilaku inovasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Universitas Negeri Jakarta.
- Puteri, N. (2020). Peran otonomi kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.

- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–429.
- Ratsani, A. G., & Pangestu, E. R. (2022). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Provinsi Jawa Barat. Universitas Pasundan.
- Safanah, A. Q. (2021). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PUTR Cabang Lubuklinggau. Universitas Sriwijaya.
- Setiono, D., & Mahdiana, D. (2019). Penerapan model socialization, externalization, combination, and internalization untuk pengembangan knowledge management system. *Jurnal Sistem Informasi*, 3(1).
- Siagian, L. (2020). Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen*.
- Winarsih, W. (2022). Pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Permodalan Nasional Madani Mekaar di Lampung Tengah). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.