**Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai**

**(Studi Pada BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar)**

**Rohendi1, Ading Rahman Sukmara2, Aini Kusniawati3**

1,2 Universitas Galuh, Indonesia

Email: [ading\_rahman34@unigal.ac.id](mailto:ading_rahman34@unigal.ac.id), [ainikusniawati60@gmail.com](file:///C:\Users\user\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\1TKWA4A0\ainikusniawati60@gmail.com)

***Abstract:*** *The problems faced in this study include (1) How does talent management affect employee performance at the BLUD Banjar City General Hospital? (2) How does knowledge management affect employee performance at the BLUD Banjar City General Hospital? (3) How do talent management and knowledge management affect employee performance at the BLUD Banjar City General Hospital? This study aims to study, find out, and analyze (1) The effect of talent management on employee performance at the BLUD Banjar City General Hospital. (2) The effect of knowledge management on employee performance at the BLUD Banjar City General Hospital. (3) The effect of talent management and knowledge management on employee performance at the BLUD Banjar City General Hospital. The method used in this study is an explanatory survey, while the technical data analysis, namely validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis with Multiple Regression. The results of the study inform that (1) Talent management has a positive effect on employee performance at the BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar. This means that if talent management is improved, employee performance at the BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar will also increase. (2) Knowledge management has a positive effect on employee performance at BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar. This means that if knowledge management is improved, employee performance at BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar will also improve. (3) Talent management and knowledge management have a positive effect on employee performance at BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar. This means that if talent management and knowledge management are improved, employee performance at BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar will also improve.*

***Keywords:*** *Talent Management, Knowledge Management, Employee Performance*

**Abstrak:** Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar? (2) Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar? (3) Bagaimana pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar? Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar. (2) Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar. (3) Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar. Artinya jika manajemen talenta ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar akan meningkat pula. (2) Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar. Artinya jika manajemen pengetahuan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar akan meningkat pula. (3) Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar. Artinya jika manajemen talenta dan manajemen pengetahuan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar akan meningkat pula.

**Kata kunci:** Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Kinerja Pegawai

1. **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan organisasi tentunya dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Mahmudi (2014:21) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor individu yang didalamnya termasuk pengetahuan dan talenta sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan istilah pegawai, hal ini didasarkan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dinyatakan bahwa Pegawai adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar bahwa kinerja pegawai belum optimal hal ini disebabkan masih banyak pegawai berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang yang diberikan sehingga hasil kerja yang dicapai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut ini penilaian kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar.

**Tabel. 1**

**Kinerja pegawai BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **Target** | **Realisasi** | **Keterangan** |
| Orientasi Pelayanan | 85% | 80% | Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. |
| Integritas | 85% | 80% | Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi |
| Komitmen | 85% | 80% | Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. |
| Disiplin | 85% | 80% | Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. |
| Kerjasama | 95% | 85% | Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. |
| Kepemimpinan | 87% | 80% | Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. |

Sumber: Bagian Kepegawaian BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar, 2019

Berdasarkan tabel A.1. bahwa kinerja pegawai belum optimal hal ini terlihat dari pencapaian kinerja belum mencapai target yang diharapkan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor individu yang didalamnya termasuk pengetahuan dan talenta sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir. Cappelli dalam Febriani (2012:29) menyatakan bahwa “Manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan perusahaan akan SDM”. Selanjutnya Elmi (2018:166) menyatakan bahwa “Manajemen Talenta adalah serangkaian proses sumber daya manusia dalam organisasi terpadu yang dirancang untuk mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan produktifitas terhadap pegawai yang telibat”.

Selain talenta, pendidikan dan ilmu pengetahuan turut berperan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. Ketatnya kompetisi secara global mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja perusahaannya, oleh karena itu SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan untuk mencapai visi perusahaan. Pengetahuan telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan, oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar bahwa manajemen taleta belum optimal hal ini terlihat dari pengembangan pegawai yang belum sesuai dengan sistem yang diterapkan oleh organisasi, masih ditemukannya pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan dan masih terjadinya pembatasan jenis kelamin dalam beberapa bidang yang masih didominasi oleh pria.

Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan knowledge perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Proses pengembangan talenta karyawan tidak lepas kaitannya dengan pengelolaan pengetahuan yang tepat. Sistem manajemen talenta yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan menajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian BLUD Rumah Sakit Umum Kota Banjar bahwa manajemen pengetahuan belum optimal hal ini terlihat dari masih pegawai yang tidak mau membagi ilmunya agar tidak tersaingi oleh pegawai lainnya dan belum diaktifkannya kembali konsistensi penerapan knowledge sharing yang dahulu merupakan kewajiban untuk dilaksanakan oleh setiap pegawai yang telah melaksanakan diklat.

1. **METODE**

Mengacu kepada karakteristik penelitan, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode survey explanatory yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstarak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh Manjamen Talenta terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel manajemen talenta (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui thitung 6,141> ttabel 1,667 dengan signifikasi 0,000<0,05. Artinya jika manajemen talenta ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Elmi (2018:166) menyatakan “Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor individu yang didalamnya termasuk pengetahuan dan talenta sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir. Manajemen talenta memiliki tujuan untuk menciptakan kinerja tinggi”. Artinya manajemen talenta sangat berpengaru terhadap kinerja pegawai.

Manajemen talenta adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan.

Manajemen talenta dimulai dengan strategi bisnis dan apa artinya dalam hal permintaan masa depan untuk orang-orang berbakat. Pada akhirnya, tujuannya adalah untuk mengembangkan dan memelihara sekelompok orang berbakat melalui jaringan talenta, yang terdiri dari proses sumber daya, perencanaan karir dan pengembangan bakat yang menjaga arus bakat yang dibutuhkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika manajemen talenta ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

**Pengaruh Manajamen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui thitung 3,034> ttabel 1,667 dengan signifikasi 0,003<0,05. Artinya jika manajemen pengetahuan ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Elmi (2018:166) menyatakan bahwa “Pendidikan dan ilmu pengetahuan turut berperan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi sesuatu yang sangat menentukan dalam konteks peningkatan kinerja pegawai”.

Ketatnya kompetisi secara global mendorong organisasi untuk terus meningkatkan kinerja organisasinya, oleh karena itu SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan untuk mencapai visi organisasi. Pengetahuan telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan, oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja pegawai.

Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian, dan penerapan knowledge perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan maupun organisasi. Manajemen pengetahuan sebagai pendekatan-pedekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan knowledge kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika manajemen pengetahuan ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

**Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui Fhitung 125,337> Ftabel 3,13 dengan signifikasi 0,000. Artinya jika manajemen talenta dan manajemen pengetahuan ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Mahmudi (2014:45) bahwa “faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu yang didalamnya termasuk talenta dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir”.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Agar pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik, perlu dipersiapkan sistem dan cara penilaian kinerja yang sistematis dan konstruktif. Hubungan dengan pekerjaan, sifat kepraktisan, standar-standar, dan ukuran yang dapat diandalkan harus ada dalam sistem-sistem penilaian kinerja yang akan diterapkan

Dengan demikian manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika manajemen talenta dan manajemen pengetahuan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

1. **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar. Artinya jika manajemen talenta ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar akan meningkat pula.
2. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar. Artinya jika manajemen pengetahuan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar akan meningkat pula.
3. Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar. Artinya jika manajemen talenta dan manajemen pengetahuan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada BLUD Rumah Sakti Umum Kota Banjar akan meningkat pula.

**DAFTAR PUSTAKA**

Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren’s brand credibility. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 14(1), 529–538. https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583

Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 21(1).

Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. Sosiohumaniora, 26(1), 79–85. https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161

Elmi, F. (2018). Telisik manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Mahmudi. (2014). Manajemen kinerja sektor publik. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia, 9(1), 334. https://doi.org/10.29210/020231920

Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. Talent Development & Excellence, 12(1), 1860–1868. http://www.iratde.com

Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers’ perceptions of academic supervision in a pandemic era; phenomenological review. AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(3), 679–692. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646

Rusidi, & Enas. (2011). Metode penelitian (Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis dan disertasi). Bandung: Dewa Ruchi.

Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. Jurnal Manajemen Indonesia, 19(3), 250. https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413

Sugiyono. (2014). Metode penelitian administrasi. Bandung: Alfabeta.