

Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa)

Ipan Supandi¹, Nisa' Ulul Mafra², Suhada³

¹Universitas PGRI Palembang, ivansupandy04@gmail.com

²Universitas PGRI Palembang, nisaulul29@gmail.com

³Universitas PGRI Palembang, suhadaahmadmadjid@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dewan dan informasi para eksekutif terhadap keterampilan representatif di PT. PAB (Keamanan Anak Bangsa) Palembang. Strategi pengujian adalah resep Slovin, efek samping dari jumlah tes dalam ulasan ini adalah 60 responden. Skala estimasi menggunakan Skala Likert. Prosedur penyelidikan informasi yang digunakan adalah pengujian langsung berbeda, pengujian koefisien koneksi, pengujian koefisien kepastian dan pengujian spekulasi. Akibat uji-t terhadap variabel kemampuan eksekutif (X1) dengan nilai kritis $0,000 < 0,05$ dan informasi dewan (X2) dengan nilai besar $0,080 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampai batas tertentu kemampuan eksekutif (X1) mempengaruhi kemampuan pekerja dan variabel dewan (X2) berpengaruh signifikan terhadap keterampilan perwakilan (Y) pada PT. PAB (Keamanan Anak Bangsa) Palembang. Dari hasil percakapan uji F didapatkan nilai besar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan eksekutif (X1) menginformasikan dewan (X2) terhadap kemampuan pekerja (Y) pada PT. PAB (Keamanan Anak Bangsa) Palembang.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Kompetensi Karyawan

ABSTRACT

This study plans to decide the impact of ability the board and information the executives on worker capability at PT. PAB (Security of the Nation's Children) Palembang. The testing method is the Slovin equation, the aftereffects of the quantity of tests in this review are 60 respondents. The estimation scale utilizes a Likert Scale. The information examination strategy utilized is various straight investigation, relationship coefficient investigation, coefficient of assurance investigation and speculation testing. The consequences of the t-trial of the ability the executives variable (X1) with a huge worth of $0.000 < 0.05$ and information the board (X2) with a critical worth of $0.080 < 0.05$. So it very well may be presumed that to some degree ability the executives (X1) affects representative capability and information the board variable (X2) meaningfully affects worker skill (Y) at PT. PAB (Security of the Children of the Nation) Palembang. From the consequences of the conversation of the F test at the same time got a critical worth of $0.000 < 0.05$. Accordingly it very well may be inferred that the variable of ability the executives (X1) information the board (X2) on worker capability (Y) at PT. PAB (Security of the Children of the Nation) Palembang.

Keywords: Talent Management, Knowledge Management, Employee Competence

A. PENDAHULUAN

Organisasi dan SDM adalah dua pertemuan yang saling membantu dan memiliki hubungan. Dengan cara ini, diperlukan partisipasi yang bermanfaat secara umum. Kaitannya adalah SDM dapat menjadi modal utama dalam mendukung kemajuan organisasi dengan asumsi diawasi dengan baik, dimana administrasi dimulai ketika mereka belum dipekerjakan sampai mereka direkrut. Sebuah pekerjaan penting dalam sebuah organisasi, karena komponen manusia (perwakilan) merupakan penggerak



utama dalam setiap tindakan dalam organisasi, karena pekerja melakukan latihan organisasi mulai dari mengatur, melaksanakan, hingga mengendalikan setiap gerakan dan tindakan organisasi. Pekerja adalah aset penting bagi organisasi, karena mereka memiliki kemampuan, energi, dan inovasi yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Perkembangan ilmu inovasi data di era globalisasi yang sedang berlangsung, mendorong asosiasi untuk memiliki pilihan untuk mengkaji dan mengharapkan setiap perkembangan dalam iklim atau lingkungan bisnis dengan memberikan reaksi yang cepat, tepat, layak, dan produktif, sehingga setiap asosiasi diharapkan dapat memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang solid dan mumpuni untuk melakukan latihan fungsional asosiasi. Tujuan hierarkis pasti dapat dicapai jika kinerja pekerja dapat ditingkatkan. Kekuatan suatu perkumpulan atau organisasi terletak pada SDM yang ada di dalamnya. Dengan asumsi HR difokuskan lebih dekat pada tepat dengan memperhatikan hadiah dan penguasaan dan kemampuan untuk berkreasi dengan menggunakannya secara tepat.

Pentingnya kemampuan dalam organisasi atau perusahaan sebagai upaya pengembangan berbagai kegiatan dan produk-produk yang di hasilkan untuk berinovasi lebih baik dalam pengelolaan produksi di suatu perkumpulan atau organisasi. Oleh karena itu, asosiasi atau organisasi membutuhkan kemampuan dewan dan informasi para eksekutif yang diklaim oleh HR.

Kapasitas kerja perwakilan sangat penting karena perintis perlu memahami gagasan pekerja, melalui upaya ini dapat dibuat suasana kerja yang lebih baik bagi upaya untuk lebih mengembangkan keterampilan pekerja. Kemampuan pengurus merupakan sesuatu yang mutlak untuk menjamin apakah organisasi akan merekrut wakil-wakil yang tepat dengan jabatan yang sesuai dengan kapasitasnya. Armstrong (2008:168) Kemampuan dewan adalah proses mengenali, menciptakan, mendaftarkan, memegang, dan menyebarkan individu-individu terampil yang diselesaikan oleh organisasi untuk mengatasi dan mengharapkan masalah organisasi untuk SDM.

Setiap individu memiliki kapasitas fundamental yang berbeda, kapasitas untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaannya memerlukan kekuatan, ketahanan, dan stamina serta keterampilan yang dimiliki masing-masing individu. Selain itu manajemen pengetahuan siap menunjukkan tingkat pengetahuan individu dalam menangani suatu masalah pekerjaan dengan baik. Papan informasi adalah serangkaian latihan yang digunakan oleh asosiasi atau organisasi untuk membedakan, membuat, memahami, dan menyampaikan informasi untuk digunakan kembali, diketahui, dan dikembangkan di dalam asosiasi. Tobing (2007:23), informasi para eksekutif adalah administrasi organisasi dalam membuat bisnis dihargai dan menghasilkan keunggulan yang layak dengan memajukan cara yang paling umum dalam membuat, menyampaikan, dan menerapkan segala sesuatu yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis.

Busro (2018:26) mengatakan kemampuan representatif adalah kualitas tersembunyi dari seorang individu yang terkait dengan kelayakan pelaksanaan individu dalam pekerjaannya atau atribut penting dari orang-orang yang memiliki hubungan atau karena standar yang digunakan sebagai referensi, sukses atau cemerlang atau dominan. eksekusi di tempat kerja atau dalam keadaan tertentu.

PT. PAB (Keamanan Anak Bangsa) adalah organisasi yang bergerak di bidang pembinaan bisnis dan eksekutif, serta administrasi kerja yang mencakup administrasi

pengaturan keamanan, administrasi kerangka keamanan, administrasi kerja, dan administrasi dewan dan fokus sekolah.

Mengingat konsekuensi dari persepsi awal yang dibuat oleh para ilmuwan bahwa ada variabel yang berbeda, khususnya tidak adanya SDM dalam organisasi sehingga mempengaruhi kemampuan dewan dan informasi para eksekutif tentang kemampuan perwakilan di PT. Keamanan Anak Bangsa (PAB).

Dari penelitian sebelumnya yang dipimpin oleh Tamala dan Fadili (2021) menyatakan bahwa kemampuan para eksekutif dan informasi dewan secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja dengan hasil bahwa kemampuan dewan dan informasi para eksekutif mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dan sementara itu sangat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Selain itu, penelitian yang dipimpin oleh Chres FP Laoh (2016) yang berjudul Pengaruh Informasi Eksekutif, Kemampuan dan Perspektif Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan di PT. Bank Umum Nobu wilayah Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa informasi para eksekutif sampai tingkat tertentu pada dasarnya tidak mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, sementara kapasitas dan mentalitas kerja sampai batas tertentu secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Sesuai penelitian yang diarahkan oleh Winanti (2011) dengan judul Pengaruh Keterampilan Terhadap Eksekusi Pekerja Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dampak positif dan kritis dari kapabilitas pada eksekusi representatif, untuk menyelidiki dan memutuskan dampak keterampilan terhadap eksekusi pekerja.

B. KAJIAN TEORI Manajemen Talenta

Dari eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh Tamala dan Fadili (2021) menyatakan bahwa kemampuan para eksekutif dan informasi dewan secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja dengan hasil bahwa kemampuan dewan dan informasi para eksekutif secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dan sementara itu sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

Selain itu, penelitian yang disutradarai oleh Chres FP Laoh (2016) berjudul Pengaruh Informasi Para Pelaksana, Kemampuan dan Mentalitas Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan di PT. Bank Umum Nobu wilayah Manado. Hasilnya menunjukkan bahwa informasi para eksekutif sampai batas tertentu tidak secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, sementara kapasitas dan sikap kerja sampai tingkat tertentu sama sekali mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Sesuai penelitian yang diarahkan oleh Winanti (2011) dengan judul Pengaruh Keterampilan Terhadap Eksekusi Pekerja Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dampak positif dan kritis keterampilan terhadap eksekusi pekerja, untuk merinci dan memutuskan dampak kapabilitas terhadap eksekusi representatif.

Lance & Dorothy (2007:41) menyatakan bahwa manajemen talenta mempunyai faktor sebagai berikut:

1. Nilai Kerja

Penghargaan kerja adalah kesempatan untuk menarik tenaga kerja dan mengimbangi keberadaan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan.



2. Keadaan Segmen
Sosial ekonomi dunia memengaruhi kumpulan kemampuan dan cara asosiasi menyesuaikan diri dengan angkatan kerja dari berbagai yayasan sosial.
3. Perubahan Peran yang Mahir
SDM Perubahan pekerjaan ahli SDM di era globalisasi ini tidak bisa dihindarkan. Tugasnya jauh lebih luas, mulai dari pekerjaan dasar menawarkan jenis bantuan kepada perwakilan termasuk mempersiapkan, melatih, dan membimbing hingga melaksanakan program kerja imajinatif untuk menarik dan menahan beberapa pekerja kunci.
4. Ubah Strategi Implementasi Talent Management
 - a. Bimbingan untuk mempertahankan karyawan.
 - b. Merupakan sebuah upaya untuk mempertahankan karyawan berbotensi tinggi.
 - c. Subkontrak dan subkontraktor.
 - d. Rencana suksesi
 - e. Proses perencanaan subsesi yang disertai dengan penepatan kebutuhan mentoring, pelatihan dan pembimbingan.
4. Mengembangkan Kepemimpinan Melalui Kompetensi
 - a. Strategi employment branding
Menciptakan citra sebagai perusahaan yang memiliki “kondisi lingkungan kerja yang nyaman”.
 - b. Meningkatkan perhatian pemimpin puncak pada rencana subsesi-Subsesi harus menjadi prioritas dan tanggung jawab utama para pemimpin puncak.

Tahapan Proses Manajemen Talenta

Pella & Innayati (2011:120) menyatakan bahwa manajemen talenta mempunyai komponen sebagai berikut:

1. Mengkarakterisasi model kemampuan
Pada tahap ini menjelaskan posisi-posisi kunci, posisi-posisi paling penting, tempat-tempat yang memiliki pertarungan paling penting atau posisi-posisi yang berhubungan dengan proyek-proyek untuk tujuan program peningkatan kemampuan program dewan.
2. Memilih kelompok fokus peningkatan kemampuan
Pada tahap ini, setiap pekerjaan dilakukan untuk mengumpulkan pendatang baru dari berbagai posisi, posisi dan tingkat perwakilan dalam organisasi untuk menjadi anggota dalam kemampuan program dewan.
3. Buat program peningkatan kecepatan peningkatan kemampuan
Pada tahap ini, setiap pekerjaan dilakukan untuk mengkonfigurasi, merencanakan dan melaksanakan program peningkatan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap individu dari kemampuan program dewan.
4. Tunjuk posisi kunci
Pada tahap ini, tugas dan pengaturan setiap individu dari kemampuan para pelaksana program dilakukan.
5. Penilaian kemajuan program
Pada tahap ini, setiap gerakan diselesaikan untuk menyaring, memeriksa, dan menilai kemajuan setiap tindakan.

Manfaat Manajemen Kemampuan

Pella dan innayati (2011: 56) mengungkapkan bahwa kemampuan eksekutif memiliki keunggulan sebagai berikut:

1. Aksesibilitas tanpa henti bagi pekerja yang mencapai potensi terbaik mereka.
2. Membantu organisasi dengan mencatat tantangan bisnis.
3. Dapat memasuki wilayah pasar baru dan dapat bersaing dengan pesaing.
4. Siap memupuk reputasi publik sebagai lingkungan kerja yang layak.
5. Mendorong dedikasi perwakilan yang pernah bekerja di organisasi.

Indikator Manajemen Kemampuan

Yarnall (2011:22) menyatakan bahwa kemampuan dewan memiliki penanda yang menyertai:

1. Pilihan adalah cara yang paling umum untuk memilih perwakilan untuk memilih calon pekerja dan menempatkan mereka di tempat yang diharapkan oleh asosiasi.
2. Situasi adalah menempatkan seorang pendatang baru yang diakui pada suatu posisi atau pekerjaan yang membutuhkannya dan menunjuk kekuasaan kepada individu tersebut.
3. Kemajuan adalah usaha untuk mengembangkan kemampuan khusus, hipotetis, wajar, dan moral yang ditunjukkan oleh kebutuhan melalui pengajaran dan persiapan.

Manajemen Pengetahuan

Sesuai keterangan Sutrisno (2016:204) papan adalah mindfulness di bidang mental. Misalnya, seorang perwakilan tahu bagaimana membedakan pembelajaran, dan bagaimana melakukan yang terbaik untuk memahami seperti yang ditunjukkan oleh persyaratan organisasi.

Seperti yang ditunjukkan oleh Turban (2008:390) informasi eksekutif adalah siklus yang membantu organisasi dengan membedakan, memilih, memilah, menyebarkan, dan memindahkan data dan penguasaan yang penting untuk memori organisasi. Sedangkan menurut Bagia (2015:27) informasi papan adalah data yang mengandung makna yang dimiliki seseorang dalam bidang studi tertentu.

Mengingat sebagian dari definisi di atas, dapat diduga bahwa informasi para eksekutif adalah kerangka kerja dan siklus yang dirancang dan dikoordinasikan yang dibuat dalam suatu asosiasi di dalam suatu organisasi sehingga cenderung digunakan dalam penilaian yang baik untuk membantu sistem bisnis.

Proses Manajemen Informasi

Notoatmodjo (2007) menyatakan bahwa informasi papan memiliki siklus yang menyertainya:

1. Mindfulness (perhatian penuh) dimana individu mengetahui dalam perasaan mengetahui terlebih dahulu kegembiraan (objek).
2. Minat (merasa tertarik) kehebohan atau artikel. Di sinilah mentalitas subjek mulai muncul
3. Penilaian (membebani) apakah kegembiraan itu besar untuknya.
4. Pendahuluan, mentalitas di mana subjek mulai berusaha untuk mencapai sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh kegembiraan.



5. Adaptasi, di mana subjek telah bertindak dengan cara lain sesuai dengan pandangan terang, perhatian, dan wataknya terhadap kegembiraan.

Indikator Manajemen Informasi

Andreas Budihardjo (2017) menyatakan bahwa informasi para eksekutif memiliki penanda sebagai berikut:

1. Teknologi
Inovasi mengambil bagian penting dalam informasi para eksekutif sebagai siklus bisnis yang berarti membuat, menyimpan, mengikuti, dan menyebarkan informasi.
2. Prosedur Kerja
Metode kerja dalam informasi papan membutuhkan lebih dari sekadar menyimpan data untuk memiliki pilihan untuk menyelesaikan, namun mereka membutuhkan kemampuan.
3. Pengetahuan Individu
Informasi individu adalah pertemuan tunggal dan variabel teoretis, seperti keyakinan individu, sudut pandang, dan kerangka nilai.

Kompetensi Karyawan

Menurut Busro (2018: 26) kompetensi karyawan adalah Kapasitas yang harus digerakkan oleh seorang pelaku bisnis benar-benar tercermin dalam kapasitas dan keinginan untuk memulai bisnis, dan kemampuan untuk mengembangkan pemikiran dan mengumpulkan aset.

Thoha (2008:28) keterampilan pekerja adalah kapasitas dan keinginan untuk menjalankan tugas dengan eksekusi yang menarik dan mahir untuk mencapai tujuan organisasi.

Davis dan Newstroom (2007:229) keterampilan pekerja adalah sudut pandang kapasitas manusia dan informasi, terutama kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah dalam bisnis dengan membatasi biaya dan meningkatkan administrasi kepada klien secara langsung.

Akhir dari sebagian kesimpulan di atas adalah bahwa keterampilan representatif adalah sifat tersembunyi dari seorang individu yang terkait dengan kelangsungan pelaksanaan individu dalam karyanya atau kualitas dasar orang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan model yang digunakan sebagai referensi yang menarik.

Manfaat Kompetensi Pekerja

Muhammad Busro (2018: 28) mengungkapkan bahwa kapabilitas pekerja memiliki keunggulan sebagai berikut:

1. Menjelaskan norma dan asumsi kerja yang akan dicapai.
2. Instrumen penetapan perwakilan.
3. Memperkuat efisiensi.
4. Alasan perbaikan kerangka kompensasi.
5. Bekerja dengan variasi untuk berubah.
6. Sesuaikan perilaku kerja dengan kualitas otoritatif.

Faktor Kompetensi yang Mewakili

Zwell (2010:339) menyatakan bahwa keterampilan representatif memiliki unsur-unsur yang menyertainya:

1. **Kualitas karakter**
Karakter bukanlah sesuatu yang tidak dapat diubah, karakter individu akan mempengaruhi cara individu tersebut menangani masalah sepanjang kehidupan sehari-hari, dan ini akan membuat individu tersebut lebih siap.
2. **Keterampilan**
Kemampuan seseorang dalam mencapai sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kapabilitas di bidangnya.
3. **Pengalaman**
Pengalaman akan sangat berguna dalam menyelesaikan suatu karya, karena pengalaman menunjukkan sesuatu yang asli dan akan sangat mudah diingat.
4. **Motivasi**
Inspirasi adalah dorongan yang membantu seseorang dengan memiliki pilihan untuk menindaklanjuti dengan sesuatu.
5. **Masalah emosional**
Kondisi dekat seseorang dengan rumah akan mempengaruhi setiap penampilan, termasuk pelaksanaan pekerjaannya.
6. **Kapasitas intelektual**
Keterampilan dipengaruhi oleh penalaran ilmiah, mental, ilmiah dan kapasitas teoritis.
7. **Budaya organisasi**
Budaya hierarkis mempengaruhi keterampilan individu dalam latihan yang berbeda, dengan alasan bahwa budaya hierarkis memengaruhi pelaksanaan, hubungan antar perwakilan, inspirasi kerja, dan semuanya akan memengaruhi kemampuan individu.

Macam-Macam Kompetensi Karyawan

Busro (2018:26) mengungkapkan bahwa memiliki jenis keterampilan representatif yang menyertai:

1. **Batas kemampuan** adalah sifat-sifat pokok, umumnya informasi atau kemampuan dasar, misalnya kemampuan membaca dengan teliti yang harus digerakkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. **Keterampilan memisahkan** adalah variabel yang mengenali orang dengan perwakilan kemampuan tinggi dan rendah.
3. **Kemampuan kerja** mereka semua dikenang untuk kelas kemampuan.

Indikator Kompetensi Perwakilan

Emron (2016:143) menyatakan bahwa kemampuan representatif memiliki penanda yang menyertai:

1. **Informasi** adalah memiliki informasi yang mendukung pekerjaan dan memiliki keinginan untuk menambah informasi.
2. **Penguasaan** adalah memiliki bakat khusus sesuai bidang pekerjaan yang ditekuni, mampu membedakan masalah, mampu menemukan jawaban atas masalah yang dialami.
3. **Disposisi** adalah memiliki dorongan dalam membantu mitra, memiliki sikap bertanggung dan kebaikan dalam melakukan pekerjaan.



C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pencipta menggunakan strategi eksplorasi kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:24) eksplorasi kuantitatif adalah suatu teknik pemeriksaan yang merupakan suatu strategi yang diputuskan secara eksplisit untuk menangani suatu masalah yang dibicarakan dalam penelitian yang digunakan untuk melihat populasi dan pengujian yang belum sepenuhnya terselesaikan. Contoh strategi pemilihan yang ada pada umumnya dilakukan dengan mengumpulkan informasi secara sewenang-wenang menggunakan instrumen penelitian, pengujian informasi kuantitatif ditentukan untuk menguji spekulasi yang diajukan.

Peneliti mengambil objek penelitian pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa) di jalan Mayjen Yusuf Singedekane Nilakandi lorong Semendo Karya Jaya Kec. Kertapati Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan tetap pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa).. Jadi Pemeriksaan ini harus diselesaikan agar diperoleh contoh yang benar-benar dapat menggambarkan penduduk asli atau uji delegasi yang digunakan dalam tinjauan ini, yaitu 60 pekerja di PT. PAB (Keamanan Anak Bangsa).

Metode yang dilakukan para ilmuwan dalam pengumpulan informasi adalah survei dan dokumentasi.

Prosedur pemeriksaan informasi yang digunakan adalah pemeriksaan langsung, pemeriksaan koefisien hubungan dan pemeriksaan koefisien jaminan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Investigasi kekambuhan lurus yang berbeda untuk melacak nilai dampak variabel otonom pada variabel terikat. Luasnya dampak ini harus terlihat pada tabel di bawah ini.

TABEL HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Koefisien Regresi	t	Signifikan
Constanta	6,661	3,639	0,001
Manajemen talenta (X ₁)	0,797	12,392	0,000
Manajemen pengetahuan (X ₂)	-0,063	-1,781	0,080

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Melihat tabel di atas, selanjutnya adalah kondisi kekambuhan dari konsekuensi pengujian spekulasi kelima:

$$Y = 6,661 + 0,797X_1 - 0,063X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Keterangan :

Y = Kompetensi karyawan

β₁ = Manajemen talenta (X₁)

β₂ = Manajemen pengetahuan (X₂)

Nilai konstanta = 6,661 artinya kompetensi karyawan pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa) adalah sebesar 6,661 satuan apabila manajemen talenta (X₁) dan manajemen pengetahuan (X₂) sebesar satu satuan skor maka kompetensi karyawan (Y) tetap.

Nilai koefisien regresi manajemen talenta (X_1) = 0,797 artinya manajemen talenta (X_1) meningkat sebesar 0,797 maka meningkatkan kompetensi karyawan pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa) sebesar 0,797, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi manajemen pengetahuan (X_2) = -0,063 artinya manajemen pengetahuan (X_2) meningkat sebesar -0,063 maka menurunkan kompetensi karyawan pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa) sebesar 0,063, begitu juga sebaliknya.

TABEL HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary			
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	1,396

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,726 yang menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,726 yang artinya manajemen talenta (X_1), manajemen pengetahuan (X_2), mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kompetensi karyawan (Y) pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa), sebesar 27,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

TABEL HASIL UJI PARSIAL (UJI t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6,661	1,831		3,639	,001
	Manajemen Talenta	,797	,064	,839	12,392	,000
	Manajemen Penegtahuan	-,063	,035	-,121	-1,781	,080

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Hasil uji t atau parsial di atas apakah variabel X mempengaruhi variabel Y maka perlu dibandingkan dengan t-tabel yaitu sebagai berikut:

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

Hasil:

$$= t (0,05/2 ; 63 - 2 - 1)$$

$$= t (0,025 ; 60)$$

$$= 2.00030$$

Dilihat dari hasil-hasil yang ditampilkan pada tabel, maka dapat dimaknai sebagai berikut: (a) Pengaruh kemampuan eksekutif (X_1) terhadap kemampuan wakil mahasiswa (Y). Dilihat dari tabel eksplorasi menunjukkan bahwa variabel kemampuan eksekutif memiliki nilai t-hitung sebesar 12,392 > t-tabel 2,00030 dengan nilai kepentingan 0,000 < 0,05. Sehingga cenderung dinyatakan bahwa H_1 diakui yang menyiratkan bahwa kemampuan para eksekutif pada dasarnya mempengaruhi keterampilan perwakilan di PT. PAB (Keamanan Anak Bangsa). (b) Pengaruh informasi eksekutif (X_2) terhadap keterampilan wakil mahasiswa (Y). Dilihat dari tabel pengujian



menunjukkan bahwa informasi variabel eksekutif memiliki nilai t sebesar $-1,781 < 2,00030$ dengan nilai kepentingan $0,080 > 0,05$. Jadi cenderung dinyatakan bahwa H2 ditolak, dan itu menyiratkan bahwa informasi yang eksekutif mempengaruhi secara signifikan kompetensi karyawan pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa).

TABEL HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,086	2	154,543	79,311	,000 ^b
	Residual	116,914	60	1,949		
	Total	426,000	62			

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Akibat dari uji F atau konkuren di atas, apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, penting untuk membandingkannya dengan F-tabel, sebagai berikut:

$$F\text{-tabel} = F(k;n-k)$$

Hasil:

$$= F(2 ; 63 - 2)$$

$$= F(2 ; 61)$$

$$= 3.15$$

Berdasarkan Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F yang ditentukan menunjukkan variasi $79,311 > 3,15$ F-tabel dengan tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$, hal ini cenderung beralasan bahwa variabel kemampuan pengurus (X1), informasi para eksekutif (X2) semua sementara mempengaruhi kompetensi karyawan pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa).

Pengaruh Manajemen talenta Terhadap Kompetensi karyawan Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan variabel manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta memiliki nilai koefisien sebesar 0,797 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa) sehingga H1 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tamala & Fadili (2021) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Pengaruh Manajemen pengetahuan Terhadap Kompetensi karyawan

Hipotesis kedua menyatakan variabel manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa) Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan memiliki nilai koefisien sebesar -0,063 dengan nilai signifikansi sebesar 0,080 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa). Sehingga

H2 ditolak. Hasil penelitian ini mengindikasikan manajemen pengetahuan tidak mempengaruhi kompetensi karyawan PT.PAB (Pengamanan Anak Bangsa).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laoh (2016) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Sedangkan penelitian terdahulu oleh Kholis dkk (2019) menyatakan manajemen pengetahuan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan langsung terhadap kompetensi.

Pada penelitian ini variabel memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan remunerasi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan.

Pengaruh Manajemen talenta, Manajemen pengetahuan dan Ekspektasi Pendapatan Terhadap Kompetensi karyawan Mahasiswa

Hipotesis ketiga menyatakan variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa). Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan memiliki nilai F-hitung sebesar $79,311 > 3,15$ F-tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$ yang artinya bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa). Sehingga H3 diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan kompetensi karyawan pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tamala & Fadili (2021) yang menyatakan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan serta hasil pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $12,392 > 2,00030$ t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa manajemen talenta mempengaruhi kompetensi karyawan.
- b. Manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $-1,781 < 2,00030$ t-tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa manajemen pengetahuan tidak mempengaruhi kompetensi karyawan.
- c. Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung menunjukkan angka sebesar $79,311 > 3,15$ F-tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan mempengaruhi kompetensi karyawan.

2) Saran



Saran yang dapat diberikan penulis sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Perusahaan PT. PAB harus mempertahankan dan meningkatkan inovasinya dalam merumus dan menyelenggarakan manajemen talenta, karena perumusan dan penyelenggaraan yang baik dan produktif akan berakibat baik pada karyawan sehingga karyawan memiliki pengaruh yang baik dan meningkatkan kompetensi karyawan.
- b) Perusahaan PT. PAB harus meningkatkan dalam perumusan, prosedur dan penyelenggaraan pada manajemen pengetahuan, karena perumusan, prosedur dan penyelenggaraan manajemen pengetahuan yang baik dan produktif pada karyawan menambah pengetahuan dan skill pada karyawan yang akan meningkatkan kompetensi anatar karyawan.
- c) Untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan, PT. PAB Palembang diharapkan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Bagia, W.I. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Katili, P. (2015). *Manajemen Talenta Dan kualitas karyawan*. Banten: Seminar Nasional.
- Laoh, C. F. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada PT. National Nobu Bank area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (4).
- Notoadmodjo, S. (2007). *Proses Kesehatan Dan Ilmu Perilaku Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pella, A & Inayati, A. (2011). *Talent Management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan Dan Kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Penada Media Group.
- Tamala, S. S. N. & Fadili, D. A. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. in *Forum Ekonomi*. 23 (1)
- Thoha, M. (2008). *Birokrasi Pemerintah Indonesia Di Era Reformasi*. Jakarta: Kencana.

Turban, E. (2008). *Information Technology For Management*. Bandung : Wiley India Pvt.

Winanti, (2011) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, Volume. ISSN 1411-9374

Yarnall, J. (2011). *Maximising The Effectiveness Of Talenta Pools*. Yogyakarta: Development Journal

