

PENGARUH PERENCANAAN SDM, MANAJEMEN TALENTA, DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Tesa Ivana¹, Faisal Marzuki²

¹*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, tesa.ivana@upnvj.ac.id,*

²*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, faisal@upnvj.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari perencanaan sumber daya manusia, manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Objek pada penelitian ini adalah pegawai dari Direktorat Permbiayaan, Kementerian Pertanian RI. Di penelitian ini data dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner berupa pernyataan kepada 42 pegawai. Metode yang dipergunakan dalam pengambilan sampel ialah teknik sampel jenuh. Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *SmartPLS* 3.0. Dan hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,676, manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 1,736, dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja sebesar 4,156, serta perencanaan SDM, manajemen talenta, dan manajemen pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 48,6.

Kata kunci: perencanaan SDM, manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES PLANNING, TALENT MANAGEMENT, AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Abstract

This research is a research using quantitative methods which is carried out with the aim of knowing and proving the influence of human resource planning, talent management and knowledge management on employee performance. The object of this research is an employee of the Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian RI. In this study, data were collected by distributing questionnaires in the form of statements to 42 employees. The method used in sampling is the saturated sample technique. The analysis in this study uses the help of the SmartPLS 3.0 application. And the results of this study can show that HR planning has a positive and significant effect on employee performance by 2,676, talent management has a not significant effect on employee performance by 1,736, and knowledge management on performance is 4,156, as well as HR planning, talent management, and knowledge management. simultaneous effect on employee performance of 48.6

Keywords: HR planning, talent management, knowledge management and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja adalah nilai tetap dari kebiasaan pegawai untuk berkontribusi dalam perusahaan untuk menghasilkan tujuan akhir dari ladang pekerjaan yang digeluti. Kinerja pegawai meliputi gabungan dari karakter, kebiasaan dan hasil daripada kerja di perusahaan tersebut. Adanya kualitas kinerja yang efisien, efektif dan unggul dalam melakukan kinerja tersebut. Terdapat faktor yang menimbulkan pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Yaitu, adanya faktor dalam diri individu antara lain sikap pemimpin, dan faktor dari luar diri individu antara lain situasional, kelompok, sistem. Pengaruh utama kinerja pegawai adalah faktor individu karena merupakan faktor bawaan yang berproses dalam pengembannya meliputi bakat, pengetahuan, serta kemampuan (Stephen P. Robbins 2013) .

Dalam melaksanakan tugasnya organisasi mengacu pada peraturan menteri pertanian Nomor: 43/Permentan/OT.010/8/2015 Kementerian Pertanian mempunyai tanggung jawab mengurus pemerintahan di bidang pertanian hal ini berguna untuk menyokong peran Presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Selanjutnya perencanaan rumusan dan penetapan kebijakan dalam menyediakan sarpras pertanian, meningkatkan produksi bahan pangan seperti padi, kedelai, tebu, jagung, daging, dan pertanian lainnya, serta langkah meningkatkan mutu produk, pemasaran, serta persaingan. Dengan adanya tugas komponen tersebut dapat mensejahterakan stake holder didalam perusahaan, produksi pertanian petani dan masyarakat yang menjadi konsumen.

Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian merupakan unit kerja ASN Eselon I dan II di Kementerian Pertanian yang melaksanakan tugas dan fungsinya, mendapatkan dukungan SDM sebanyak 3s34 pegawai bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal dan 5 (lima) Direktorat

Direktorat Sarana dan Prasarana mempunyai tugas dan kegiatan yang diemban oleh masing individu. Untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawabnya tersebut dibutuhkan target dari kinerja. Pertama, kinerja memiliki target dengan perhitungan sesuai kategori capaian nilai berdasarkan Standar Kinerja Pegawai (SKP); kedua, kehadiran pegawai sesuai waktu kerja dilihat dari jam dan hari, serta cuti yang diambil pegawai; dan ketiga yaitu, kepatuhan pegawai dalam menerapkan kode etik serta kedisiplinan PNS.

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi

No	Bulan	Absen (%)	Sakit (%)	Ijin (%)	Cuti (%)	Terlambat (%)
1	Januari	0,00	0,52	0,21	0,00	5,49
2	Februari	0,00	0,54	0,22	0,00	5,76
3	Maret	2,38	0,52	0,00	0,00	4,97
4	April	0,93	0,31	0,21	0,00	7,25
5	Mei	0,43	0,00	0,11	0,00	2,17
6	Juni	0,00	0,49	0,00	0,00	8,70

7	Juli	0,00	1,22	0,00	0,00	9,65
8	Agustus	2,08	0,59	0,10	3,56	8,99
9	September	1,24	0,21	0,21	5,18	7,45
10	Oktober	0,00	1,55	0,00	4,35	3,93
11	November	0,24	0,20	0,51	4,04	6,16
12	Desember	0,00	1,56	0,11	3,67	7,33
2020		0,61	0,60	0,12	1,73	6,03

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Direktorat Pembiayaan, 2020

Dari tabel absensi diatas, dapat dilihat bahwa selama tahun 2020 presentase keterlambatan seluruh pegawai 6,03% dan ketidakhadiran pegawai mencapai 0,61%. Terdapat peningkatan yang signifikan dari keterlambatan pegawai masuk kerja dari bulan Januari sampai dengan Desember 2020, data ini menunjukkan masih rendahnya disiplin pegawai. Hasil pengamatan di lapangan diduga tingkat disiplin pegawai menunjukkan masih rendah, sebagaimana terlihat dari pegawai yang pulang kerja lebih awal dan masuk kerja yang terlambat. Kemudian belum adanya rasio asn dengan beban kerja pembagian tugas ada *overlapping* (mengerjakan dua tugas). Dikarenakan pemimpin tahu kapasitas masing masing individu. Ada yang bisa mengerjakan dengan cepat waktu lebih dari yang ditargetkan jadi pemimpin itu memberikan tugas ke pegawai. Sebagai bentuk dari loyalitas pegawai bersedia mengerjakan, sebenarnya bisa juga ditolak.

Permasalahan tersebut dapat berdampak pada penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) yang ada di perusahaan. Penilaian oleh atasan kepada bawahannya harus dilakukan dengan melihat fakta/kenyataan dilapangan. Sesuai peraturan seharusnya penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan secara objektif, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Dengan adanya peningkatan pegawai yang baik berupa kinerja yang bagus, diharapkan perusahaan mampu menggapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Berhasil dan tidaknya perusahaan kinerja individu pegawai memiliki pengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan mengusahakan peningkatan kinerja karyawan karena mengharapkan tercapainya tujuan mereka. Cara perusahaan meningkatkan kinerja pegawai adalah melakukan pelatihan dan pendidikan, kompensasi yang memadai, motivasi, peningkatan disiplin, dan lingkungan kerja yang nyaman. Karena perusahaan mengoperasikan sistem evaluasi kinerja, pegawai dapat mengetahui keberhasilan pekerjaannya di perusahaan.

Setiap perusahaan membutuhkan perencanaan SDM di dalam perusahaan tersebut guna untuk mencapai suatu sasaran dan tujuan. Dengan berubahnya suatu masa di berbagai bidang kehidupan seperti adanya kemajuan ilmu pengetahuan teknologi, globalisasi yang, proses pada penataan kembali organisasi, dan keberagaman etnis dalam angkatan kerja. Adanya pengaruh pada perencanaan sdm dan juga talenta yang akan ikut menyesuaikan dengan hal yang ada dengan begitu adanya proses dapat meningkatkan kinerja yang berlaku dan target sasaran yang nantinya akan meningkatkan suatu penciptaan yang harmonis sesuai dengan target perusahaan. Perencanaan SDM akan ada pola yang terstruktur dalam mengisi jabatan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Yanti.SAkt bagian Tata Usaha Unit Pembiayaan Fenomena perekrutan yang ada berdasarkan jabatan yang tersedia. SDM

yang ada di kementerian pertanian adalah pegawai PNS dan Non PNS. PNS sebesar 70% PNS dan 30% Non PNS. Pengisian jabatan yang ada di organisasi tersebut dilakukan jika ada karyawan yang pensiun. Untuk pengisian jabatan diisi sesuai dengan beban kerja yang ada.

Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan alur pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia organisasi pada masa kini hingga kedepannya. Pemenuhan kebutuhan staf merupakan proses dalam merencanakan potensi melalui pengisian atau penutupan kekurangan yang dimiliki staf, dalam segi kuantitas dan kualitas. Dalam pemenuhan kebutuhan staf masa mendatang, rencana staf menekankan adanya upaya untuk memprediksi penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan yang berpedoman pada rencana bisnis ke depan. Dengan kata lain, tujuan dari rencana tenaga kerja adalah untuk menggunakan SDM seefisien mungkin sehingga jumlah tenaga kerja yang memenuhi syarat dapat mengisi kursi kosong kapan saja, terlepas dari posisinya. Informasi tentang kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan tersedia untuk mengelola dan memfasilitasi proses perekrutan, pemilihan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberian tunjangan karyawan.

Strategi dalam perusahaan, pemimpin dalam melakukan halnya mempunyai sasaran dan cara pemimpin yang berbeda sehingga berdampak pada kinerja dari pegawai tersebut. Sistem operasional yang dapat menghasilkan suatu *output* yang baik pula. Menurut Noer et al. (2017) perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Manajemen talenta, termasuk proses rekrutmen, pengembangan, dan promosi, terdapat dengan benar dalam sistem. Sistem manajemen menerapkan tahap menganalisis, memanfaatkan, mengembangkan SDM secara berlanjut dengan memperhatikan keefektifan dalam mencukupi kebutuhan perusahaan. Talenta setiap pegawai berbeda beda satu sama lain. Dengan memperkokoh talenta dan untuk pengembangan bisa dilakukan kinerja dari setiap pegawai yang ada. Setiap organisasi harus memiliki ketanggapan dalam memberi pelatihan, penilaian, serta mempertahankan bakat karyawan agar dapat bertahan pada kondisi bisnis yang mengedepankan talenta. Nisa (2016) melakukan penelitian dengan hasil manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2 Perbandingan Teori Manajemen Talenta dan Implementasi Perusahaan Kementerian Pertanian

Teori Manajemen Talenta	Implementasi Pada Unit Pembiayaan Kementan
Manajemen talenta atau HCM (<i>Human Capital Management</i>), Manajemen Informasi terkait sistem SDM . (Darmin dan Afifah, 2011)	Manajemen Talenta dalam perusahaan ada di Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Pertanian
Karyawan yang teridentifikasi mempunyai potensi untuk memimpin perusahaan dimasa depan, (Darmin dan Afifah, 2011) berarti karyawan yang tersaring atau memiliki talenta berperan menjadi objek	Dilakukan Program Pelatihan Kepemimpinan Jumlah peserta yang akan mengikuti pelatihan ini adalah 53 orang Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II (PKN Tk.II) Angkatan XVIII (18) Tahun 2021

untuk menerapkan manajemen talenta. (Darmin dan Afifah, 2011)	secara resmi dibuka oleh Menteri Pertanian secara virtual pada tanggal 6 Juli 2021
Adanya sekelompok SDM perusahaan dengan keterampilan berkualifikasi (<i>talent pool</i>) (Darmin dan Afifah, 2011).	Manajemen talenta yang ada di kementerian berdiri pada tahun 2019, jadi masih terbilang baru. Guna Manajemen talenta ini adalah mempersiapkan ASN yang dipersiapkan profesional dan berintegritas di era revolusi industri
Manajemen talenta didefinisikan dalam pemahaman yang seluasnya, adalah manajemen strategi dalam pengolahan saluran talenta sebuah organisasi yang bertujuan untuk menyediakan pasokan talenta guna menciptakan keselarasan pekerjaan yang dimiliki seseorang pada waktu yang tepat. (Darmin dan Afifah, 2011)	Perusahaan Kementan telah melaksanakan berdasarkan teori yaitu mengelola arus perusahaan dengan tujuan memastikan talenta yang tepat diberikan kepada orang yang tepat, pada pekerjaan yang tepat, dan pada ketepatan waktu. Berdasarkan dengan prinsip dan etika kerja kementerian pertanian.

Pada tabel 2 menjadi pembandingan dari teori manajemen talenta dan pengimplementasi instansi pemerintah Kementerian Pertanian. Permasalahan yang muncul diperusahaan yaitu belum tersedianya informasi dan sosialisasi terkait manajemen talenta kepada karyawan. Hal tersebut yang berpengaruh pada talenta yang ada di perusahaan belum digunakan maksimal. Juga peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian SDM dengan Bapak Rachmat Fitrianto S.H adapula pegawai yang belum memiliki keterampilan menguasai komputer. Perlu adanya peran manajemen untuk mendata pegawai yang tepat sehingga dapat diikutsertakan kedalam knowledge sharing ataupun pelatihan dalam perusahaan.

Era globalisasi yang sudah mendunia pada saat ini, untuk mendapatkan pengakuan pengakuan positif maka daya saing menjadi kunci untuk mewujudkan potensi market share terbesar. Tidak sekedar itu, waktu yang berjalan seiring dengan pertambahan kecepatan dan kepraktisan, *human capital management* telah berkembang menuju kebaruan dengan terciptanya istilah manajemen talenta yang berlatarbelakang pada perkembangan masalah dan banyak terjadi di perusahaan-perusahaan bahwa stakeholder mengusahakan pengadaan penarikan pegawai ke perusahaan dengan menggunakan waktu terbatas dalam penggunaan serta pengelolaan talentanya. Talenta adalah karyawan unggul yang mempunyai ketajaman pemikiran strategis, kemampuan memimpin, terampil dalam berkomunikasi, kemampuan menginspirasi orang lain, memiliki kecenderungan wirausaha, keterampilan fungsional dan penciptaan hasil (Ed Michaels et al. dalam Manopo, 2011:3).

Manajemen Pengetahuan merupakan aset intelektual yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dengan memanfaatkan pengetahuan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja dari setiap individu di perusahaan ataupun organisasi. Fenomena yang terjadi adalah pegawai yang memiliki pengetahuan lebih, tidak dapat membagikan ilmunya kepada karyawan lain karena dirasa pengetahuannya tidak spesial dan bisa

pegawai tersebut tidak mau tersaingi. Dengan adanya penerapan manajemen pengetahuan yang baik akan menghasilkan penyaluran informasi kepada pegawai lain. sehingga informasi berupa keahlian, pengetahuan yang ada dapat diimplemetasikan dalam pekerjaannya, kinerja yang ada pun akan mengalami perubahan kearah yang lebih maju.

Terdapat penelitan terdahulu terhadap variable perencanaan SDM terhadap kinerja yang menyatakan Redy Tri Saputra, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020) bahwa kinerja pegawai memperoleh pengaruh positif dari perencanaan SDM. Sedangkan berdasarkan hasil peneliti yaitu Siti W.P.Noer, Irvan. Trang, Yantje Uhing (2017) rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terdapat penelitian terdahulu terhadap variabel manajemen talenta. Peneliti yaitu Niko Satria Rachmadinata, Hani Gita Ayuningtias (2017) menyatakan manajemen talenta secara signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja. Maka penelitian ini akan sepaham sesuai yang sudah dilaksanakan oleh Nisa (2016) menyatakan manajemen talenta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun cukup berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Nisa, Astuti, dan Prasetya (2016) dengan variabel manajemen talenta tidak memberi pengaruh parsial yang signifikan pada kinerja. Terdapat penelitian terdahulu terhadap variabel manajemen pengetahuan Nisa, Astuti, dan Prasetya (2016) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai. Namun ada penelitian yang dilakukan oleh Ersya Nita (2021) dengan manajemen pengetahuan juga skill pada kinerja pegawai, bahwa manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai, dan Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh simultan terhadap kinerja dari pegawai Direktorat pembiayaan Kementerian Pertanian.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoritis yaitu Bagi Penulis yaitu Penulis dapat belajar mengembangkan ide dan gagasan sebagai bahan penelitian dan karya tulis. Kemudian di samping itu Bagi Mahasiswa dan Pembaca diharapkan bahwa dengan adanya penelitian ini mahasiswa dapat mendapatkan pengetahuan tambahan akan bagaimana perencanaan sdm, manajemen talenta, manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian. Kegunaan Praktisi bermanfaat Kepada HRD Perusahaan Direktorat Pembiayaan Kementrian Pertanian. Dalam menjalankan operasi pelayanan jasa kepada masyarakat yang produktif dan menciptakan tingkat kepuasan bagi perusahaan langkah-langkah apa yang disusun untuk menetapkan Perencanaan SDM, Manajemen talenta dan Manjemen Pengetahuan tetapi tetap efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja mencerminkan kualitas pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Sitompul et . (2021 hlm. 921), kinerja diperoleh dari pengetahuan ataupun ilmu sebagai suatu bentuk prestasi atau hasil pegawai dalam bekerja. Sedangkan Teori Lijan Poltak Sinambela (2019, hlm.5) kinerja adalah kemampuan yang dipunya oleh karyawan disaat menjalankan suatu keahlian atau skill (keterampilan) tertentu. Kinerja pegawai digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui berapa jauh kemampuan dari pegawai pada saat melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Terdapat empat faktor yang berpengaruh pada kinerja (Kompri 2020, hlm. 8-9):

1. Faktor personal, terdiri dari motivasi, kompetensi, keterampilan, sikap kepemimpinan, rekrutmen. Faktor ini mendapat pengaruh dari pemberian bimbingan dan motivasi pada atasan.
2. Faktor sistem pekerjaan meliputi fasilitas persediaan sapsras, sistem kerja, proses organisasi, dan kebiasaan kerja organisasi.
3. Faktor situasional yakni perubahan dan penekanan
4. Faktor internal dan eksternal

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Kasmir (2018, hlm. 208-210), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan beberapa indikator berikut ini:

1. Kualitas (Quality)

Tahapan yang dilakukan seseorang dalam menyesuaikan tingkatan untuk mencapai cara ideal yang diharapkan perusahaan dalam pelaksanaan dan pemenuhan kegiatan.

2. Kuantitas (Quantity)

Banyaknya nilai atau hasil yang dilihat dari mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (Timeliness)

Sejauh mana suatu penyelesaian kegiatan dengan alokasi waktu yang ditentukan dan persediaan waktu untuk memaksimalkan aktivitas.

4. Keefektifan Biaya (Cost Effectiveness)

Tingkat pemanfaatan sumber daya perusahaan baik itu manusia, teknologi, keuangan dan peralatan kantor dengan maksimal untuk mencapai keuntungan yang tinggi atau mengurangi kerugian setiap unit.

5. Perlu Pengawasan (Needfor Supervision)

Sejauh mana seorang karyawan mampu melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau nasihat dari atasan.

6. Hubungan Rekan Sekerja (Interpersonal Impact)

Sejauh mana karyawan secara pribadi merasa percaya diri, bermaksud baik, dan kooperatif dengan rekan kerja.

Pengertian Perencanaan SDM Menurut (Tampubolon, 2016) perencanaan kebutuhan SDM adalah proses pengidentifikasian dan penganalisisan oleh organisasi

untuk mengetahui kebutuhan SDM dalam hubungannya dengan pengambilan keputusan yang diterapkan untuk mencapai tujuan. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapat gambaran mengenai masa depan organisasi sehingga mampu meminimalkan kekurangan yang menghambat, salah satunya adalah rendahnya kualitas tenaga kerja. Menurut (Kasmir, 2018) menyebut Perencanaan SDM adalah perkiraan sistematis tentang penawaran dan permintaan pekerja di masa depan dalam suatu organisasi. Menurut (Priansa, 2011) hlm,44) perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan manajemen dalam penentuan pengarahannya SDM perusahaan untuk memiliki kesiapan dalam mencapai posisi atau jabatan yang diharapkan pada masa mendatang. Tugas dan tanggung jawab departemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan informasi tentang kebutuhan SDM sebagai dokumentasi untuk analisis, orang, oleh setiap departemen di perusahaan transmisi informasi perusahaan. Penganalisisan kebutuhan didasarkan pada: sifat, jenis, bebasn, ptinsip, kapasitas, sarana prasarana yang diperoleh pegawai dalam melakukan pekerjaan (Peraturan Pemerintah No. 97 Tahun 2000 tentang pelatihan kader Negara.
2. Identifikasi sumber daya manusia yang ada
3. Perancangan sistem data perencanaan sumber daya manusia
4. Membuat sintesis dan analisis data sebagai pedoman penentuan jumlah dan jenis SDM yang dibutuhkan
2. Mengusulkan rencana SDM kepada manajer manajemen senior, dan
3. Melaksanakan perencanaan SDM dengan persetujuan manajer.

Indikator perencanaan SDM menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2017 hlm, 257-259). antara lain:

1. Pengadaan
Pelaksanaan pengadaan dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas SDM sehingga harus memadai kebutuhan perusahaan, termasuk penggambaran, pemilihan dan penempatan (berkenaan dengan sektornya), serta kesesuaian beban kerja) dengan bisnis, kebutuhan. pasokan yang bermutu agar mendorong ketercapaian tujuan.
2. Pengembangan
Pengembangan adalah proses untuk meningkatkan keterampilan konseptual, teknis, etis, dan teoriris pegawai dengan memanfaatkan kegiatan kepelatihan dan kependidikan dengan relevansi kebutuhan pegawai di masa depan.
3. Kompensasi
Kompensasi adalah pembalasan jasa, uang atau barang kepada karyawan secara langsung dan tak langsung berupa imbalan sebagai apresiasi untuk pegawai dari perusahaan. Kompensasi harus dilakukan dengan adil dan setara berdasarkan prestasi kerja, untuk dapat memenuhi kebutuhan primer seseorang dan berpijak pada batas upah yang ditetapkan pemerintah dan didasarkan pada konsistensi internal dan eksternal.
4. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengusahakan, menjaga keadaan pegawai dari segi fisik, mental, hingga loyalitas. hal tersebut dilakukan dengan perencanaan yang matang untuk pergantian tenaga kerja yang relatif rendah, termasuk program tunjangan.
5. Disiplin
Disiplin adalah fungsi terpenting dan kunci utama MSDM dalam pencapaian tujuan

dengan maksimal. Disiplin merupakan keinginan dan persepsi dalam melaksanakan peraturan dan norma perusahaan yang dapat mencerminkan tanggung jawab seorang pegawai dilakukan dengan dengan sebaik-baiknya. Diantaranya adalah ketentuan hukum dan sanksi.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

PHK (pemisahan) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. PHK harus disepakati diatas materai sejelas mungkin bagi kedua belah pihak supaya tidak terjadi kesalahpahaman juga merupakan fase sulit perusahaan untuk menerima bahwa akan ada dimana cepat atau lambat waktunya, karyawan akan mengundurkan diri karena berbagai alasan, termasuk pensiun dan PHK.

Definisi Manajemen Talenta

(Isanawikrama. Buana, Yud, 2017, hlm 47) mendefinisikan manajemen talenta sebagai konsep perencanaan, pengembangan, pemerolehan, dan pertahanan potensi. Manajemen talenta bukan hanya satu tahapan perkembangan terungkap, sebagai suatu rangkaian proses. (Nisa, 2016) bahwa manajemen bakat adalah proses mendefinisikan serangkaian inisiatif. Juga, dapatkah perusahaan melakukan upaya untuk meningkatkan dan menjaga karyawan yang berbakat. Untuk menghasilkan bisnis yang unggul dan berhasil mewujudkan visi perusahaan, maka perlu penataan karyawan yang tepat dengan kualifikasi strategis, serta optimalisasi kinerja karyawan. Unsur- unsur yang digunakan untuk mengukur pegawai bertalenta adalah 1) kinerja tinggi, 2) kompetensi tinggi dan 3) etika dan integritas, yang dilihat dari rekam jejak yang bersangkutan, serta 4) kreatifitas dan inovasi yang pernah dilaksanakan. Suparman dan Naibaho (2021. hal, 122)

Pendapat lain yang disampaikan (A. Kusumowardani, 2016) manajemen talenta adalah sistematisa aktivitas yang berkontribusi dalam mengembangkan bakat potensi karyawan. Manajemen talenta diyakini memberi dampak peningkatan kinerja organisasim keunggulan kompetitif serta bisa mengoptimalkan daya produksi organisasi. Penganalisisan manajemen talenta meliputi tiga tahap yakni penginputan, pemrosesan, dan penghasilan. Indikator Manajemen Talenta

Menurut (Yarnal dalam Anshori, 2019 hlm. 22) indikator manajemen talenta adalah sebagai berikut :

1. Seleksi

Untuk pertama kalinya, upaya perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas juga didasarkan pada kesediaan mereka untuk bekerja sehingga mereka dapat menyelesaikan semua pekerjaan di dalam perusahaan.

2. Penempatan

Penempatan adalah keputusan atau rekomendasi dalam mengalokasikan pekerja potensial ke area pekerjaan yang berbeda berdasarkan asumsi tentang probabilitas bahwa kandidat akan berhasil dalam setiap perbedaan pekerjaan.

3. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses di mana karyawan perusahaan dibimbing dengan rencana dan jadwal supaya dapat mengoptimalkan kemampuan mereka hingga mereka dapat melakukan banyak tugas menantang yang terkait dengan peran mereka di masa depan,

Pengertian Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan merupakan proses yang berkaitan dalam mendapatkan modal intelektual dan wawasan lain untuk menjadi bekal penyebarluasan pada ranah organisasi agar unggul dalam persaingan (Sanny dan Ida P, 2016 hlm 672) Manajemen Pengetahuan Menurut (Ikenwe dan Igbinovia, 2015) pengetahuan sebagai meningkatkan informasi yang ada, dan pembauran wawasan, pengalaman, dan imajinasi. Sedangkan menurut (Dhamdhare, 2015) Manajemen Pengetahuan dapat mengubah tingkat baru organisasi menjadi efisien, efektif, dan operasi ruang lingkup, dengan memanfaatkan teknologi canggih, data dan informasi yang dibuat disediakan kepada pengguna dalam proses produksi secara efektif.

Menurut Laudon, K.C dan Laudon (2009 hlm, 373) manajemen pengetahuan merupakan himpunan proses yang berkembang dalam organisasi meliputi pengumpulan, penciptaan, penyimpanan, penyebaran, dan pemeliharaan. Menurut (Ismail Nawawi, 2012 hlm 6-7) *tacit knowledge* memiliki sifat personal, yang perkembangannya terjadi karena pengalaman yang tidak mudah untuk dirumuskan dan dihubungkan. Tidak bisa ditafsirkan baik berupa tulisan atau lainnya karena masih berupa angan dalam benak seseorang yang terlibat dalam sebuah pekerjaan dan organisasi atau perusahaan.

Indikator Manajemen Pengetahuan

Menurut (Alvin Soleh, 2011 hlm,30) indikator *knowledge management* adalah:

1. Identifikasi Pengetahuan
2. Refleksi Pengetahuan
3. Berbagi Pengetahuan
4. Penggunaan Pengetahuan

Menurut (Tobing Paul, 2016 hlm,14) manajemen pengetahuan terdiri dari dua jenis indikator yaitu:

1. *Tacit knowledge*

Pengetahuan taktis ialah pengetahuan yang tersimpan dalam otak atau pikiran seseorang berdasarkan pengalaman dan pemahamannya. Seringkali, pengetahuan tidak sistematis, sulit untuk dijelaskan dan diterjemahkan ke dalam bahasa formal untuk pihak lain, dan isi pengetahuan hanya dapat dipahami secara pemahaman.

2. *Explicit knowledge*

Explicit knowledge ialah sekumpulan pengetahuan yang telah diartikan dalam sebuah dokumen atau bentuk ringkasan agar dapat dipahami dengan mudah.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disintesakan Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) adalah kumpulan pengetahuan, pengalaman dalam bentuk imajinasi seseorang dan tersusun rapih yang dapat diubah dalam bentuk informasi dan dokumentasi. Yang mempunyai 2 dimensi yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* Dengan (4) indikator yaitu *tacit knowledge* (pengetahuan dan pengalaman) dan *explicit knowledge* (informasi dan dokumentasi)

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah kombinasi dari semua nilai yang mungkin, hasil perhitungan atau pengukuran, kuantitatif atau kualitatif, berdasarkan beberapa karakteristik dari semua anggota himpunan yang lengkap, dan tentu saja, orang-orang yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. (Sudjana). Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah karyawan yang berstatus pegawai 42 orang. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus atau sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel yang diambil kepada 42 PNS Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian. Dari 42 responden atau sampel telah dapat dijadikan penelitian sesuai Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sampel yang baik dari sebuah penelitian antara 30 s.d 500. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Raihan (2019, hlm. 81), data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bilangan dan dapat dihitung langsung baik secara matematik maupun statistika.

Uji Hipotesis

1. Uji R-Square (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (R^2) diterapkan untuk menggambarkan dari seberapa kuat kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel endogennya yang ada dalam suatu penelitian. Rentang nilai koefisien determinasi yaitu berkisar dari nol hingga satu, semakin mendekati angka satu maka variabel dependen tersebut mampu memberikan informasi yang dibutuhkan (Ghozali & Latan, 2016, hlm.95).

2. Uji T (Uji Koefisiensi Regresi Parsial)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa baik variabel independen individu untuk menjelaskan variasi variabel dependen.. Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji ialah terkait suatu parameter (β_i) apakah sama dengan nol (Ghozali & Latan, 2015). Taraf nyata 5% diambil dari *error free* karena penelitian yang dilakukan tidak 100% benar maka dari itu diambil eror sebesar 5% dan untuk 95% dinyatakan benar. Menurut (Sarjono dan Julianita 2013)

3. Uji Simultan (Uji f)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dalam pengujian simultan, pengaruh seluruh variabel independen akan diuji bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali & Latan, 2015).

Dalam penelitian ini, Uji signifikan parsial (Uji T) dilakukan agar mengetahui secara signifikan atau tidak signifikannya variabel perencanaan SDM (X1), manajemen talenta (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan. Berikut adanya perumusan hipotesis secara simultan pada penelitian ini yang akan dilakukan uji f (*f-statistics*) sebagai berikut :

- a) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Perencanaan SDM (X1), manajemen talenta (X2), terhadap kinerja (Y).
- b) $H_a: \beta_1 - \beta_2 > 0$, maka terdapat pengaruh antara variabel perencanaan sdm (X1), manajemen talenta (X2), terhadap kinerja (Y).

Asumsi apabila terjadi penolakan H_0 diartikan terdapat pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Akan tetapi, apabila terjadi penerimaan H_0 , dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Pada tahap ini semua indikator telah dinyatakan valid dan reliabel. Maka tahap selanjutnya adalah dengan melakukan pengujian model struktural. Pengujian model struktural dilakukan dengan melakukan uji koefisien determinasi (*R-Square*). Uji *R-Square* merupakan uji *goodness fit model* yang bertujuan untuk mengetahui kesesuaian atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah *output software SmartPLS 3.0* pada *R-Square* variabel kinerja pegawai:

Tabel 3. Hasil Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,728	0,706

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* kinerja pegawai sebesar 0,706 atau 70,6%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perencanaan, manajemen talenta, dan manajemen pengetahuan dapat merepresentasikan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 70,6%. Sedangkan 29,4% sisanya, dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti variabel disiplin kerja, kompetensi, beban kerja, dan lain-lain.

Uji Koefisi Koefisien Jalur (*Path Coeffisien*)

Hasil pengolahan data koefisien analisis jalur (*Path Coefficients*) melalui hasil *output software SmartPLS 3.0* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Nilai *Path Coefficient*

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel (M)</i>	<i>Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T- Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Perencanaan SDM → Kinerja Pegawai	0,354	0,327		0,132	2,676	0,008
Manajemen Talenta → Kinerja Pegawai	0,172	0,183		0,099	1,736	0,083
Manajemen Pengetahuan → Kinerja	0,475	0,504		0,114	4,156	0,000

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada *original sample (O)* pengujian variabel perencanaan SDM terhadap kinerja menunjukkan hasil sebesar 0,354. Sementara itu manajemen talenta dan manajemen pengetahuan menunjukkan hasil masing-masing sebesar 0,172 dan 0,475. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan sdm, manajemen talenta dan manajemen pengetahuan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena hasil perhitungan original sampel menunjukkan nilai lebih dari 0 atau positif.

Uji T-Statistik (Uji parsial)

Uji pengaruh signifikan antara perencanaan SDM (X1), manajemen talenta (X2), dan manajemen pengetahuan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan uji t atau parsial. Diketahui $t\text{-table} = 2,024$ yang diperoleh dari rumus $df = n - k$ atau $df = 42 - 4 =$

38, kemudian dihubungkan dengan derajat kepercayaan 95% atau error 5%, dan dengan nilai P Values 0.05.

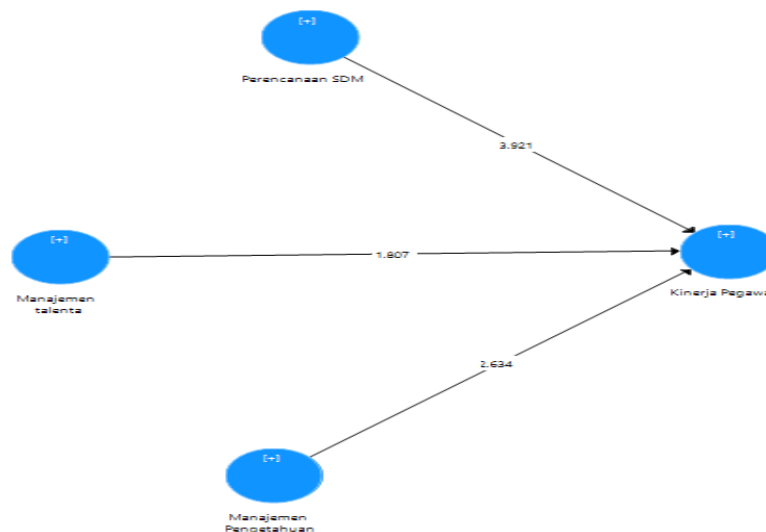
Tabel 1. Hasil Uji T-Statistik

		T Statistics (O/STDEV)	P Values
Perencanaan SDM→	Kinerja Pegawai	2,676	0,008
Manajemen Talenta →	Kinerja Pegawai	1,736	0,083
Manajemen Pengetahuan →	Kinerja Pegawai	4,156	0,000

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian variabel perencanaan SDM terhadap kinerja menunjukkan nilai t-hitung $2,676 > t\text{-tabel } 2,024$ dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Lalu, pada hasil pengujian variabel manajemen talenta terhadap kinerja, menunjukkan nilai t-hitung $1,736 < t\text{ tabel } 2,024$ dan nilai signifikansi sebesar $0,083 > 0,05$. Artinya, manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja menunjukkan nilai t-hitung $4,156 > t\text{ tabel } 2,024$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Artinya, variabel manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan SDM dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan.

Gambar 1. *Inner Model*



Jadi, kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa variable perencanaan sdm dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara variable manajemen talenta berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perencanaan sdm, manajamen talenta, manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) serta diolah dengan menggunakan *SmartPLS* 3.0 maka peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Perencanaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif sesuai hasil reestimate menunjukkan bahwa Sebagian besar penilaian responden terhadap variabel perencanaan SDM termasuk dalam kriteria tinggi. Adapun nilai skor tertinggi sebesar 0,767 terdapat di butir pernyataan “perusahaan menerapkan sistem pemeliharaan secara profesional” dalam pelaksanaannya perusahaan perlu mempertahankan pemeliharaan yang dilakukan di lingkungan kementerian. Pemeliharaan yang dimaksud disini adalah untuk pegawai dalam aspek memberikan Pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi guna pengembangan sumber daya manusia, jabatan tersebut akan diisi oleh pegawai yang sesuai dan kompeten dibidangnya sehingga sdm loyal terhadap instansi perusahaan. Dengan begitu memastikan bahwa semua tugas dan tanggung jawab karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektivitas kinerja pegawai tentu akan maksimal. Hal ini sesuai dengan teori dari Dr. Faisal Marzuki (2020. Hlm,18) dengan adanya pembekalan seperti pelatihan agar mahir dalam masing-masing bagian pekerjaan pegawai serta meingkatkan kinerja yang ada.

Adapun nilai skor terendah dengan nilai 0,649 pada variabel manajemen talenta terdapat pada pernyataan “sistem rekrutmen dilaksanakan secara terbuka atau transparan” artinya masih kurangnya keterbukaan atau transparansi perekrutan. sistem sdm di instansi pemerintahan sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai. Apabila perencanaan sdm dilakukan dengan prosedur yang jelas dan baik yang diterapkan, perlu adanya perbaikan sistem agar lebih transparan dengan menyampaikan syarat dan kebijakan bagi calon pelamar yang ingin melamar di Kementrian Pertanian.

Selaras dengan hasil penelitian terdahulu menurut Redy Tri Saputra, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020, hlm. 97), menunjukkan bahwa perencanaan sdm memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi teoritis dari penelitian ini sesuai dengan teori dari Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. dkk (2017, hlm. 114) yang menyatakan bahwa optimalisasi SDM yang baik hingga efisien, efektif, serta meningkatnya produktivitas individu dan organisasi dapat dilakukan dengan perencanaan sumber daya manusia.

2. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif sesuai hasil reestimate menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel manajemen talenta termasuk dalam kriteria tinggi. Adapun nilai skor tertinggi sebesar 0,860 terdapat di butir pernyataan “karyawan yang kreatif mampu menciptakan solusi untuk mengatasi permasalahan”. Artinya, dalam permasalahan di perusahaan pegawai diberikan kepercayaan lebih untuk dapat menyelesaikan masalah itu sehingga ada kesempatan karyawan untuk berkembang. Dengan adanya permasalahan juga sudah menyiapkan opsi ataupun solusi daripada penyelesaian itu.

Adapun nilai skor terendah dengan nilai 0,589 pada variabel manajemen talenta terdapat pada pernyataan “bersedia untuk menerima dan mengadaptasi dengan ide baru”

artinya hanya sebagian pegawai yang setuju bahwa pegawai dapat menerima dan mengadaptasi ide baru. Mungkin hal ini dikarenakan ide baru ini harus diuji dahulu apakah selaras dan dinamis sesuai dengan prinsip perusahaan apakah akan membuahkan hasil baru atau malah menjadi boomerang bagi pegawai tersebut. Sebaliknya juga ide baru itu bagus dan layak digunakan akan lebih baik jika pegawai mau untuk menerima dan mengadaptasi ide baru.

Sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Warman (2020, hlm 134) menyatakan bahwa manajemen talenta terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika dalam perusahaan mempunyai karyawan dengan talenta yang tepat dan ditempatkan di tempat yang seharusnya akan membuat perusahaan lebih produktif sehingga mampu menghasilkan kontribusi kinerja yang profesional di bidangnya.

Setiap pegawai Direktorat Pembiayaan Pertanian harus mampu mengelola bakat-bakat yang ada dalam diri mereka. Memang, jika talenta dikelola dengan baik, setiap karyawan akan mampu menghasilkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas yang optimal. Selanjutnya, perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja pelayanan maksimal yang akan dihasilkan dalam organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dixit & Arrawatia (2018) yang menunjukkan bahwa manajemen talenta merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Tash, et al. (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara manajemen talenta dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Seorang Pegawai memiliki Pengalaman yang bersumber dari organisasi yang pernah diikuti di universitas atau sekolah, kegiatan magang, juga dari seminar-seminar yang terkait divisi yang dikerjakan didalam kantornya atau seminar berkaitan dengan bakat dalam dirinya. Dengan memiliki pengalaman dapat berpengaruh dalam mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang optimal dalam bidang pekerjaan yang dimiliki. Dapat dilihat pada butir pernyataan “pengalaman yang dilewati dapat diimplementasikan di pekerjaan”, adapun nilai skor tertinggi dengan nilai 0,848 artinya dalam bekerja pengalaman pegawai berhubungan dengan pekerjaannya dan diimplementasikan dalam perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya pengalaman tersebut maka akan membuat pegawai dapat melalui atau terbiasa dengan pekerjaan yang digeluti.

Adapun nilai skor terendah dengan nilai 0,547 di butir pernyataan “Aktif untuk mendokumentasikan hasil pekerjaan ke dalam file atau tulisan” yang artinya hanya sedikit pegawai yang mendokumentasikan hasil pekerjaan file atau tulisan fungsinya adalah sebagai riwayat maupun *report* hasil pekerjaan yang sudah dilakukan, sehingga karyawan mempunyai bukti secara fisik bahwa sudah melakukan tugasnya.

4. Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Dengan hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan, terlihat bahwa variabel perencanaan SDM, manajemen talenta, dan manajemen pengetahuan berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari Uji F yang dilakukan menunjukkan hasil $F\text{-hitung} > F\text{ tabel}$ 2,85. Sesuai dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh hasil bahwa perencanaan SDM, manajemen talenta, dan manajemen pengetahuan memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap

kinerja pegawai sebesar 70,6%. Sementara itu 29,4% merupakan faktor lainnya yang memengaruhi kinerja seperti variabel disiplin kerja, kompetensi, beban kerja, dll yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil nilai *R-Square* yang besar membuktikan bahwa perencanaan sdm, manajemen talenta, dan manajemen pengetahuan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh perencanaan SDM. Perencanaan SDM menciptakan perancangan pola bagi perusahaan untuk mendapatkan sdm yang handal di bidangnya. Dengan melaksanakan perencanaan sdm yang kuat, terorganisasi, dan transparan kebutuhan akan calon sdm tersusun sesuai kapasitas yang diperlukan oleh perusahaan sehingga mengurangi turnover di perusahaan. Selain itu, manajemen talenta memiliki kontribusi cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa, apabila program manajemen talenta yang dirumuskan oleh organisasi mengalami peningkatan, maka kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja pegawai. Peningkatan hasil kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lainnya, yaitu manajemen pengetahuan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis serta pengujian hipotesis maka diperoleh hasil mengenai manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan perencanaan sdm, dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian, maka dapat diambil benang merah, hasil penelitian maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu Hasil penelitian membuktikan dan menunjukkan variabel perencanaan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian. Demikian menjelaskan yakni program pemeliharaan yang ada pada Kementerian Pertanian mempunyai nilai lebih karena dilakukan secara profesional.

Variabel manajemen talenta pada hasil penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian. Demikian menjelaskan yakni pegawai mempunyai tingkat kreatif tinggi karena mampu untuk menciptakan solusi dari pelbagai permasalahan.

Variabel manajemen pengetahuan pada hasil penelitian ini terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian. Demikian menjelaskan yakni kebanyakan pegawai sudah mempunyai pengalaman sebelum bekerja di Kementerian, dan pengalaman itu dapat diimplementasikan didalam perusahaan.

Variabel Perencanaan SDM, dan Manajemen Pengetahuan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh Perencanaan SDM dan Manajemen Pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Berger, Lance dan Dorothy R. Berger. (2007). *Best Practices on Talent Management*. Terjemahan. Jakarta: PT Warna Gemilang

- Berger, Lance A. & Berger, Dorothy R.. (2007). *The Handbook of Best Practice on Talent Management: Mengidentifikasi, Mengembangkan, dan Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*. Diterjemahkan oleh Kumala Insiwi Suryo. Jakarta: Penerbit PPM.
- Bukit Benjamin, Malusa Tasman, Abdul Rachman.(2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Zahir Publishing.
- Dr. Faisal Marzuki & Dr.Drs Mahendro Sumardjo. (2022). *Strategi Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Publik*, Edisi 1, Cetakan 1. Depok. Rajawali Pers.
- Hasibuan Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Ir Prasadja Ricardianto. (2018) . *Human Capital Manajemen*. Bogor: CV. In Media. Cetakan Pertama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers
- KOMPRI. *Manajemen Kinerja*. (2020). Cetakan pertama.
- Laudon, K.C dan Laudon, J.P. (2009). *Management Information System: Managing The Digital Firm*, 9th Edition. Prentice Hall: USA.
- Mondy R Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid pertama, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Nawawi Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*,Ghalia Indonesia, Bogor.
- Prof Dr Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Sinambela Litjen Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Vol. 148). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soleh Alvin. (2011). *Smart Knowledge Worker, Bagaimana Individu Menjaga, Mengembangkan dan Mengalirkan Pengetahuan Keseluruh Sendi Organisasi*, Gramedia: Jakarta.
- Sutopo, Y., & Slamet, A. (2017). *Statistik Inferensial*. Yogyakarta: Andi.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Tampubolon. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Papas Sinar Sinanti, Idonesia, Jakarta. ISBN 978 602 1374 30 6.