

PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI TERATAI SATUAN BRIMOB POLDA SULAWESI SELATAN

¹Noyati Sri Rejeki, ²Andi Mulyadi Radjab, ³Supratman Tajuddin

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Patempo

Email: noyatisrirejeki@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Praktik Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Teratai Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun sampel sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Praktik Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,921, yang berarti setiap peningkatan Praktik Manajemen Talenta sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,921 satuan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 8,648 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hal ini membuktikan bahwa Praktik Manajemen Talenta mempunyai pengaruh yang nyata terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada Koperasi Teratai Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,728 menunjukkan bahwa 72,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Praktik Manajemen Talenta, sedangkan 27,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Kata kunci: Praktik Manajemen Talenta, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Talent Management Practices on Employee Performance at Koperasi Teratai (Teratai Cooperative) of the Mobile Brigade Unit (Brimob) of the South Sulawesi Regional Police. This is a quantitative study with a sample size of 30 individuals. Data collection techniques employed include questionnaires and documentation. The data were analyzed using SPSS software (version 26), encompassing instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression, hypothesis testing, and the determination of the coefficient of determination. The research findings indicate that Talent Management Practices have a positive and significant influence on Employee Performance. The regression analysis yields a regression coefficient of 0.921, meaning that every one-unit increase in Talent Management Practices leads to a 0.921-unit increase in Employee Performance. The partial test (t-test) results show a t-calculated value of 8.648, which is greater than the t-table value of 2.048, with a significance level of 0.000 (< 0.05); thus, the research hypothesis is accepted. This confirms that Talent Management Practices have a tangible impact on improving Employee Performance at Koperasi Teratai of the Mobile Brigade Unit of the South Sulawesi Regional Police. Furthermore, the coefficient of determination (R-squared) value of 0.728 indicates that 72.8% of the variation in Employee Performance can be explained by Talent Management Practices, while the remaining 27.2% is influenced by other factors outside the scope of this research model.

Keywords: Talent Management Practices, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar fundamental sekaligus motor penggerak utama dalam keberlangsungan dan pencapaian visi serta misi setiap organisasi. Seiring dengan dinamika perkembangan zaman dan tuntutan lingkungan kerja yang semakin kompleks, organisasi tidak lagi cukup memosisikan pengelolaan SDM sebatas fungsi administratif rutin. Paradigma pengelolaan tenaga kerja dituntut bertransformasi ke arah pendekatan yang lebih strategis, yakni melalui manajemen talenta. Pendekatan ini memandang karyawan sebagai aset bernilai tinggi yang harus dikelola secara berkesinambungan agar mampu menghasilkan keunggulan kompetitif, responsivitas terhadap perubahan, serta produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Secara konseptual, praktik manajemen talenta merepresentasikan rangkaian proses terintegrasi yang mencakup identifikasi (*talent identification*), pengembangan (*talent development*), hingga pemeliharaan potensi terbaik (*talent retention*). Proses identifikasi berfungsi memetakan keahlian dan kapasitas riil individu, program pengembangan berperan mengasah kompetensi melalui pelatihan yang relevan, sementara strategi retensi memastikan talenta unggul tetap loyal dan termotivasi. Penerapan skema manajemen talenta yang sistematis dan terarah ini menjadi prasyarat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memacu setiap individu untuk memberikan kontribusi kinerja yang melampaui standar minimal organisasi.

Kinerja karyawan pada hakikatnya merupakan refleksi langsung dari efektivitas tata kelola sumber daya manusia yang diterapkan oleh institusi. Kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari kuantitas penyelesaian tugas teknis harian semata, melainkan dari mutu hasil kerja, ketepatan waktu, ketelitian, serta kesesuaian tindakan dengan prosedur operasi standar yang berlaku. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang selaras dengan kualifikasi pribadinya serta memperoleh dukungan pengembangan keterampilan yang memadai cenderung memperlihatkan keterikatan kerja (*work engagement*) dan kapabilitas yang lebih tinggi dalam mengeksekusi tanggung jawab profesionalnya.

Bagi Koperasi Teratai Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan, manajemen talenta mengemban posisi yang sangat vital dalam menjamin mutu pelayanan kepada seluruh anggota kesatuan. Lembaga ini memiliki karakteristik kultural yang distingtif dibanding entitas koperasi pada umumnya, mengingat koperasi ini beroperasi di bawah naungan korps kepolisian yang mengedepankan kultur disiplin hierarkis yang tinggi, integritas moral, akurasi pelaporan, dan ketaatan ketat terhadap regulasi kedinasan. Tuntutan operasional yang spesifik tersebut mewajibkan para staf pelaksana memiliki profesionalisme prima, keterampilan manajerial yang matang, serta ketahanan mental dalam mengelola unit-unit usaha koperasi secara transparan dan akuntabel.

Namun demikian, hasil observasi dan wawancara pendahuluan di lapangan mengindikasikan adanya kesenjangan antara tuntutan institusional dengan realitas tata kelola talenta saat ini. Koperasi Teratai Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan masih menghadapi sejumlah hambatan nyata, di antaranya belum tersedianya program pelatihan yang berjenjang dan berkelanjutan, minimnya pemetaan potensi karyawan secara objektif, serta penempatan kerja (*job placement*) yang belum sepenuhnya mengacu pada kesesuaian kompetensi individu (*person-job fit*). Kesenjangan tersebut berdampak langsung pada fluktuasi kinerja karyawan dan kualitas layanan operasional, sehingga penelitian mendalam mengenai implementasi praktik manajemen talenta dan pengaruhnya terhadap optimalisasi kinerja karyawan di institusi ini menjadi sangat esensial untuk dilakukan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis secara objektif dan terukur pengaruh praktik manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Teratai Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Operasionalisasi konsep dijabarkan ke dalam dua konstruk utama dengan skala Likert, yakni variabel independen Praktik Manajemen Talenta (X) yang mencakup identifikasi talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, dan perencanaan karier, serta variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Berdasarkan ukuran populasi yang relatif terbatas sebanyak 30 orang staf, teknik penarikan sampel yang diterapkan adalah *sampling* jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dilibatkan secara utuh sebagai responden penelitian guna meminimalkan kesalahan generalisasi.

Pengumpulan data empiris dilaksanakan secara komprehensif melalui triangulasi instrumen yang memadukan kuesioner terstruktur sebagai sumber data primer utama, observasi langsung terhadap aktivitas kerja harian, serta dokumentasi arsip regulasi dan laporan operasional koperasi.

Untuk memastikan keabsahan alat ukur, instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji melalui analisis validitas butir menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi $p < 0,05$, serta evaluasi reliabilitas konsistensi internal memanfaatkan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan ambang batas keandalan di atas 0,60. Data mentah yang telah tervalidasi kemudian ditabulasi dan disiapkan untuk pemodelan ekonometrika linier sederhana berbantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Tahap pengujian statistik diawali dengan evaluasi pemenuhan asumsi klasik regresi linier sederhana, yang meliputi uji normalitas residual menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* ($p > 0,05$) serta uji heteroskedastisitas melalui inspeksi pola sebaran titik pada diagram pencar (*scatterplot*) antara nilai ZPRED dan SRESID. Setelah seluruh asumsi estimasi tak bias terpenuhi, pembuktian hipotesis dilakukan melalui uji t secara parsial untuk memverifikasi signifikansi arah pengaruh praktik manajemen talenta terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, proporsi kontribusi variasi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan performa kerja dihitung secara matematis menggunakan koefisien determinasi (R^2), sehingga diperoleh estimasi empiris yang presisi mengenai besaran peran tata kelola talenta di lingkungan Koperasi Teratai Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,101	2,091
	Praktik Manajemen Talenta	,921	,107

Sumber: Data diolah, 2026.

Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh menghasilkan nilai konstanta (α) sebesar 2,101 dengan koefisien regresi variabel Praktik Manajemen Talenta (X) bernilai positif sebesar 0,921, yang menunjukkan hubungan searah antara kedua variabel tersebut; secara matematis, nilai konstanta 2,101 mengindikasikan bahwa apabila variabel Praktik Manajemen Talenta diasumsikan bernilai konstan atau nol, maka rata-rata skor Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 2,101 satuan, sementara nilai koefisien regresi sebesar 0,921 mengartikan bahwa setiap peningkatan implementasi Praktik Manajemen Talenta sebesar 1 satuan akan mendongkrak pencapaian Kinerja Karyawan sebesar 0,921 satuan secara konsisten.

Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	signifikan
Praktik Manajemen Talenta	8,648	0,000

Sumber: olah data SPSS, 2026.

Hasil pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi variabel bebas secara parsial yaitu: Variabel Praktik Manajemen Talenta (X) ada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai t-hitung $>$ t-tabel $8,648 > 2,048$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Praktik Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,718	1,466

Sumber: olah data SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien estimasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,728, hal ini menunjukkan arti bahwa 72,8% variabel Praktik Manajemen Talenta secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan(Y). Sisanya 27,2% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Praktik Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Teratai Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 8,648 yang melampaui t_{tabel} sebesar 2,048 pada tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0{,}05$), serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,921 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan praktik manajemen talenta akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,921 satuan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,728 menegaskan bahwa sebesar 72,8% variasi performa kerja karyawan mampu dijelaskan secara simultan oleh variabel praktik manajemen talenta, sementara 27,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model estimasi penelitian.

Temuan empiris ini memperkuat landasan teoretis *Talent Management* dari Collings dan Mellahi serta *Ability-Motivation-Opportunity (AMO) Theory*, yang memosisikan tata kelola talenta terpadu sebagai instrumen strategis untuk mengasah kecakapan (*ability*), mendorong dorongan kerja (*motivation*), dan memperluas ruang aktualisasi (*opportunity*) bagi staf operasional. Bukti lapangan ini juga sejalan dengan riset terdahulu oleh Tamala dan Fadili (2021) serta Prasetyo dan Sukono (2023), yang sama-sama membuktikan bahwa efektivitas identifikasi, pelatihan berkala, perencanaan karier, dan retensi talenta secara nyata berkorelasi positif dengan efisiensi kerja. Dengan demikian, penerapan manajemen talenta yang terstruktur dan konsisten terbukti menjadi faktor determinan dalam membentuk sumber daya manusia yang adaptif, profesional, dan berdedikasi tinggi guna mendukung kelancaran operasional Koperasi Teratai Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN

Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh menghasilkan nilai konstanta positif dengan koefisien regresi variabel Praktik Manajemen Talenta yang juga berarah positif, sehingga membuktikan adanya hubungan yang searah antara kedua variabel tersebut; secara operasional, kondisi ini mengindikasikan bahwa apabila implementasi tata kelola talenta belum diterapkan secara optimal, capaian kinerja karyawan tetap berada pada tingkat dasar tertentu, sementara setiap penguatan pelaksanaan praktik manajemen talenta secara berkelanjutan akan secara langsung mendorong peningkatan performa, ketepatan kerja, serta produktivitas karyawan secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2019). *Kamus manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Makassar: Alauddin University Press.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Dries, N. (2013). Talent—Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review*, 23(4), 305–321.
- Moehariono. (2020). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

- Normi. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 145–156.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent management: Mengembangkan SDM untuk mencapai pertumbuhan dan kinerja prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ramly, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Med

- Rivai, V., & Busro, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputra, A., Sari, R., & Putra, D. (2020). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 23–35.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Tarique, I. (2016). Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. *Journal of World Business*, 51(4), 506–516.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamala, R., & Fadili, A. (2021). Pengaruh praktik manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 67–78.
- Tymon, W. G., Stumpf, S. A., & Doh, J. P. (2010). Exploring talent management in India: The neglected role of intrinsic rewards. *Journal of World Business*, 45(2), 109–121.
- Umar, H. (2018). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-6). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yarnall, J. (2011). Maximising the effectiveness of talent management. *Human Resource Management International Digest*, 19(4), 25–27.