

PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RADIO REPUBLIK INDONESIA PADANG

Tri Delina Putri¹, Sonya Putri Ramafina², Maizul Rahmizal³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

Corresponding Author: tridelina@gmail.com¹, Futriramafinasonya@yahoo.id², maizulrahmizal@akbpstie.ac.id³

Article History

Received: 23-12-2022

Revised: 30-12-2022

Accepted: 06-01-2023

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan; Manajemen Bakat; Pelatihan

ABSTRAK:

Radio merupakan salah satu jenis media masa. Radio termasuk sarana atau saluran komunikasi massa seperti halnya surat kabar, majalah atau televisi. Ciri khas utama radio adalah auditif, yakni bersifat audio yang dikonsumsi telinga atau pendengaran. Radio merupakan bergerak di bidang podcast dan kreatif karena dunia penyiaran radio telah berkembang pesat seiring dengan tingkat peradaban manusia dan kemajuan teknologi komunikasi. Radio menjadi sangat akrab dengan masyarakat karena media radio dapat menjadi media yang komunikatif, edukatif dan menghibur, yang hanya membutuhkan indera pendengaran sehingga dapat didengarkan dimana saja dan sambil melakukan aktifitas lain seperti berkendara atau bekerja. Syarat utama untuk dapat bekerja di Radio Republik Indonesia yaitu harus kreatif dan aktif hal ini dikarenakan radio selalu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dari masyarakat selaku pendengarnya dari hari ke hari. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen bakat dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada radio republik Indonesia padang. Metode Analisis data yang digunakan adalah total sampling. Data diuji menggunakan uji regresi linear berganda dengan populasi seluruh karyawan Radio Republik Indonesia Padang yang berjumlah 87 orang. Hasil penelitian menunjukkan manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT:

Radio is a type of mass media. Radio includes means or channels of mass communication as well as newspapers, magazines or television. The main characteristic of radio is additive, that is, it is audio

Keywords:

Employee Performance; Talent Management; Training

that is consumed by the ear or hearing. Radio is engaged in podcasts and creative because the world of radio broadcasting has developed rapidly along with the level of human civilization and the advancement of communication technology. Radio has become very familiar with the public because radio media can be a communicative, educational and entertaining medium, which only requires a sense of hearing so that it can be listened to anywhere and while doing other activities such as driving or working. The main requirement to be able to work at Radio Republik Indonesia is to be creative and active; this is because radio always adjusts to the needs of the community as listeners from day to day. This study aims to analyze the effect of talent management and training on employee performance on radio republic of Indonesia Padang. The data analysis method used is total sampling. Data tested using multiple linear regression tests with a population of all Radio Republik Indonesia Padang employees 87 people. The results showed that talent management has a positive and significant effect on employee performance. Training has a positive and significant effect on employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Cahyani (2016) Sedangkan kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Sebuah perusahaan untuk dapat bertumbuh dan berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang lebih pesat, harus memfokuskan diri kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari, menarik bahkan mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan talenta bagi perusahaan dan dalam divisi yang dijalankannya. Hanya orang-orang terbaik dan mereka yang memiliki potensi yang lebih dan jumlah yang cukup, pada posisi yang tepat dan dengan pendayagunaan yang optimal yang dapat mendorong perusahaan untuk berkembang.

Penelitian yang dilakukan Nisa dkk (2016) mengatakan manajemen bakat berpengaruh negative dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan Sudarjati dan Setiawan (2019) menyebutkan manajemen bakat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Karina dan Ardana (2020) menyatakan manajemen bakat adalah kegiatan yang mengembangkan bakat-bakat dan mampu menunjukkan kemampuan tenaga kerja karyawan. Manajemen bakat memberikan respon positif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di Radio Republik Indonesia Kota Padang berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti yaitu karyawan sudah menjalankan pekerjaan yang didelegasikan sesuai bagian masing-masing. Tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sop yang berlaku. Dan juga secara teknis seperti pemancar radio yang tidak sampai pada suatu titik yang disebut dengan Blank Spot, dimana blank spot ini terjadi karena tidak tersentuh atau tidak terlingkupi oleh sinyal komunikasi. Permasalahan yang sering terjadi dipelatihan biasanya perusahaan selalu menggunakan trainer yang sama dengan metode pembelajaran yang sama juga sehingga akan meningkatkan kinerja terhadap karyawan itu sendiri dan membuat karyawan lain diperusahaan tidak merasakan bagaimana menjadi peserta trainer. Untuk mengatasi masalah seperti ini, tidak masalah jika menggunakan trainer yang sama, hanya saja metode pelatihan yang berbeda, dan sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi oleh pihak karyawan itu sendiri. Secara tidak langsung hal-hal seperti ini yang akan memberikan keuntungan dan meningkatkan kemampuan dari para karyawan dibanding perusahaan lainnya.

LANDASAN TEORI

Teori tentang kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Cookson (2019) menyebutkan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Selanjutnya kinerja itu garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu (motivasi dan kepuasan) dan faktor-faktor situasi (lingkungan kerja). Namun pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya. Khusus, yang menyangkut proses ada dua teori yaitu: *Path Goal Theory* Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's Harsuko (2011) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh George-poulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya jika seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur untuk memuaskan *needs(goal)* tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

Teori Atribusi atau *expectancy theory*. Menurut As'ad Harsuko (2011) teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958). Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan $P = MXA$, di mana $P = performance$; $M = motivation$; $A = ability$. Teori ini menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainnya. Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang mempunyai *ability* tinggi tetapi rendah motivasinya.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Karina dan Ardana (2020) menyatakan manajemen bakat adalah kegiatan yang mengembangkan bakat-bakat dan mampu menunjukkan kemampuan tenaga kerja karyawan. Manajemen bakat memberikan respon positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif untuk perusahaan maupun karyawan, karena dengan adanya pelatihan

wawasan karyawan akan bertambah. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih percaya diri untuk mengembangkan wawasan yang di dapatkannya selama pelatihan.

Menurut Hasibuan (2007), maksud utama program pelatihan dan pengembangan diantaranya memperbaiki kinerja. Hasil penelitian Widhayu, dkk (2013) yang meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Leonardo (2013) yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen Bakat adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan (Kontoghiorges, 2015).

Menurut Pella dkk (2011) "Bakat adalah faktor pembeda kinerja organisasi. Bakat adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihannya. Bakat dapat juga diartikan karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan. Karina dan Ardana (2020) menyatakan manajemen bakat adalah kegiatan yang mengembangkan bakat-bakat dan mampu menunjukkan kemampuan tenaga kerja karyawan. Manajemen bakat memberikan respon positif terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Bali Hotel, mempunyai kemampuan yang bagus dan baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dari manajemen bakat karyawan dapat mengembangkan kemampuannya agar lebih baik lagi. Untuk mencapai tujuan itu, kinerja karyawan harus benar-benar berkualitas dalam melakukan suatu kerja.

H₁: Diduga manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia Padang.

Nawawi (2003) menyatakan pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai (Dahmiri, 2014). Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2010:280).

Penelitian yang dilakukan Suharsil (2014), dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama menemukan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Turere (2013) menemukan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan menurut Kasmir (2016) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Terdapat manfaat pelatihan bagi karyawan dan bagi perusahaan. Manfaat untuk karyawan antara lain membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik, memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.

H₂: Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia Padang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Objek dalam penelitian ini berfokus pada Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Padang. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Radio Republik Indonesia Padang yang berjumlah 87 karyawan.

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan sejumlah data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan *reliable*. dengan demikian objek penelitian merupakan lokasi dimana untuk mendapatkan sejumlah data yang akan dilakukan di Radio Republik Indonesia Padang. Waktu penelitian adalah tidak adanya cara yang mudah untuk menentukan berapa lama penelitian dilaksanakan. Tetapi lama penelitian akan tergantung pada keberadaan sumber daya dan tujuan penelitian. Selain itu juga akan tergantung cakupan penelitian.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari menurut Novrianto (2019). Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa populasi merupakan suatu keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik berbeda dan dapat dipelajari atau diamati. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Radio Republik Indonesia Padang yang berjumlah 87 karyawan.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Sumber
1	Manajemen Bakat (X1)	Manajemen Bakat adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan	1. Inisiatif 2. Potensi 3. Jiwa pembelajar 4. Kualitas karakter	Nugrahani dan Wulansari (2018)
2	Pelatihan (X2)	Menurut Hamalik (2006, 10) menyatakan Pelatihan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang	1. Materi Pelatihan 2. Instruktur Pelatihan 3. Peserta Pelatihan 4. Metode pelatihan	Simamora (2006:170)

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Sumber
		dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.		
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama.	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Kuantitas dari hasil 4. Kemampuan bekerja sama.	Menurut Mathis dan Jackson (2011, p. 378)

Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu manajemen bakat (X1), dan pelatihan (X2). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda, uji hipotesis t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh manajemen bakat dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia Padang.

1. Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui dinyatakan valid atau tidaknya suatu penelitian, uji ini dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel.

Berdasarkan uji validitas variabel kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan variabel yang dirancang dengan 8 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pernyataan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung > dari r tabel, dengan r tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan uji validitas variabel saluran distribusi dapat disimpulkan hasil pengujian validitas variabel manajemen bakat yang dirancang dengan 8 item

pernyataan, secara keseluruhan semua item pernyataan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung $>$ dari r tabel, dengan r tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan variabel pelatihan yang dirancang dengan 8 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pernyataan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung $>$ dari r tabel, dengan r tabel sebesar 0,361.

2. Uji reliabilitas

Uji Reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach’s Alpha yang apabila nilai tersebut lebih dari 0,600 maka menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrumen, dan apa bila nilai tersebut kurang dari 0,600 maka dinyatakan kurang handalnya instrument.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach’s Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0.822	0.600	Reliabel
2.	Manajemen Bakat (X1)	0.823	0.600	Reliabel
3.	Pelatihan (X2)	0.687	0.600	Reliabel

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* pada variabel Manajemen Bakat (X1), Pelatihan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar *Role Of Thumb* 0.600, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan Reliabel.

3. Uji normalitas

Dalam pengujian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sehingga dapat menjadi distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,05$. (Sugiyono, 2017). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6
Uji Normalitas

Kolmogrov-Smirnov Z	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,645	0,093	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah Terdistribusi Normal.

4. Uji Multikolinearitas

Menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen.

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Manajemen Bakat	0,963	1,119	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan	0,963	1,119	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 21(Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 8 menunjukkan nilai tolerance dari variabel manajemen bakat $0,963 > 0,1$ dan nilai VIF $1,119 < 10$, variabel pelatihan $0,963 > 0,1$ dan nilai VIF $1,119 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinieritas atau biasa disebut bebas dari gejala multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu menguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas

Tabel 8
Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Manajemen Bakat	0.11	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Pelatihan	0.960	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari Gejala Heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear berganda antara manajemen bakat (X1), pelatihan (X2), dan kinerja karyawan (Y) yang mana dalam perhitungannya dibantu dengan program SPSS sehingga diperoleh hasil sebagai berikut dalam tabel di bawah ini:

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan	Coefficient	Std. Error	Sig
Constand	11.588	2.975	0.01
Manajemen Bakat	0.481	0.82	0.01
Pelatihan	0.139	0.69	0.46

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 11.588 + 0.481X_1 + 0.139X_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- a. Hasil *constant* sebesar 11.588, artinya jika manajemen bakat (X₁) dan pelatihan (X₂) dalam keadaan konstan bernilai 0 (tetap), maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 11.588.
- b. Koefisien regresi manajemen bakat adalah 0,481 satuan artinya setiap peningkatan manajemen bakat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.481 satuan dengan asumsi dengan variabel lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi pelatihan adalah 0.139 satuan artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.139 satuan dengan asumsi dengan variabel lain dianggap konstan.

7. Uji Hipotesis t

Dalam pengujian ini agar dapat mengetahui pengujian dalam menentukan pengaruh variabel independen dan variable mediasi terhadap variabel dependen

secara parsial dan digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10
Uji Hipotesis t

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
1	Manajemen Bakat((X1)	5.836	1.703	H1 diterima
2	Pelatihan(X2)	2.025	1.703	H2 diterima

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Manajemen Bakat terhadap Kinerja karyawan (H1). Variabel Manajemen Bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Padang, dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5.839 > 1.703$) maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
- b. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia Padang, dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.025 > 1.703$) maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Padang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Radio Republik Indonesia Padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Manajemen bakat dapat diterima karena perusahaan membutuhkan kemampuan yang bagus dan kreatifitas yang tinggi untuk memajukan perusahaan. Jika manajemen bakat dapat dikembangkan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya dimana dalam penelitian Sudarijati & Setiawan (2019) menyebutkan manajemen bakat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BDP Bogor karena sumber daya manusia merupakan peran penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diberikan dalam perusahaan.

Rachmadinata & Ayu ningtias (2017) menjelaskan variabel manajemen bakat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan serta manajemen bakat memberikan signifikan kontribusi terhadap variabel kinerja pada PT Lintasartakota Jakarta. Dalam era globalisasi yang terjadi saat ini manajer perusahaan meningkatkan dan mempertahankan pegawai-pegawai yang memiliki potensi dan bakat karna dengan memiliki pegawai yang berbakat perusahaan akan maju sesuai dengan tujuan yang diinginkan bersama.

Nisa dkk (2016) mengatakan manajemen bakat berpengaruh negative dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya. Karena dalam organisasi tidak melaksanakan tugas kelompok/tim dengan baik dan bersama, serta karyawan yang pekerjaannya tidak sesuai dengan bidang yang diinginkan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Radio Republik Indonesia Padang. Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Pelatihan berpengaruh positif untuk perusahaan maupun karyawan, karena dengan adanya pelatihan wawasan karyawan akan bertambah. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih percaya diri untuk mengembangkan wawasan yang di dapatkannya selama pelatihan. Menurut Hasibuan (2007), maksud utama program pelatihan dan pengembangan diantaranya memperbaiki kinerja. Hasil penelitian Widhayu, dkk (2013) yang meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Leonardo (2013) yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Turere (2013), Suharsil (2014), dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama menemukan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dikutip dari Turere, Suharsil dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan energi yaitu PT. PLN (Persero) Area Manado. Pada umumnya setiap instansi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, termasuk dengan cara memberi pendidikan dan pelatihan yang sesuai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2011:118) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza Septian (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini di buat yaitu manajemen bakat dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia Padang. Dapat diartikan bahwa manajemen bakat dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji syukur penulis ucapkan terimakasih kepada STIE “KBP” dan seluruh dosen yang telah memberikan ilmunya selama ini dan ucapan terima kasih yang diajukan kepada kepala kabag bagian umum di Radio Republik Indonesia Padang dan pihak staff yang sudah terlibat dalam penelitian ini dengan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Berger, Lance dan Dorothy R. Berger. 2007. Best Practices on Talent Management. *Terjemahan*. Jakarta: PT Warna Gemilang.
- [2] Chan A, Claudia A. Analisis Manajemen Talenta Pada PT. PLN (Persero). *J Bisnis dan Kewirausahaan*. 2018; 14(3):125.
- [3] Cit I, Behavior I, Organisasional KMEN. *Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kuta I* 2017;12(1) 222-225
- [4] Dewi IARS. Manajemen Talenta dalam Mewujudkan Pemimpin Berkinerja Tinggi (Studi

- pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali). *J Good Gov.* 2020; 16(1):49–68.
- [5] Dahmiri, Sakta K. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Manajemen Keuang.* 2014; 3(1):374–80.
- [6] Jufrizen. *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Natl Conf Manag Bus. 2018; 405–24.
- [7] Karina NK, Ardana IK. Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana.* 2020; 9(2):487.
- [8] Kinerja Berbasis P, Bakat M, Leadership S, Komitmen D, Marno Nugroho O, Dewantoro B, et al. Kaligawe Raya No.KM, RW.4, Terboyo Kulon. *J Ilm Manaj Dan Bisnis [Internet].* 2021; 22(1):1–16. Available from: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis1-1614>.
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM.* Cetakan kelima. Bandung: PT Refika Aditama
- [10] Mangkunegara. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Manajemen.* 2018 ;(November):111.
- [11] Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management, terjemahan.* Jakarta: Salemba Empat
- [12] Novyanti JS. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Journal Katalogis.* 2013; 3(1):105–15.
- [13] Octaviani F, Shabrina F. Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *J Lentera Bisnis.* 2019; 8(2):49.
- [14] Pella, Darmin Ahmad & Afifah Inayati. 2011. *Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima.* Jakarta: PT Gramedia
- [15] Pioh NL, Tawas HN. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *J EMBA.* 2016; 4(2):838–48.
- [16] Pramularso EY. Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat di Unit Pelayanan Terpadu Satu Atap Kementerian Ketenagakerjaan. *J Perspekt.* 2020; 18(1):68–74.
- [17] Priansa, Donni Juni. 2011. Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Organisasi dan Dampaknya Pada Citra Organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung (Studi terhadap Presepsi Dosen PTS di Kota Bandung). *Karya Ilmiah.* Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- [18] Rachmawati M. Strategi untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) dalam Perusahaan. *Int J Manag Econ Soc Sci.* 2014; 7(14):53–64.
- [19] Rachmadinata satria niko, Ayuningtias gita hani. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan lintasarta Kota Jakarta. *J Manaj Indones.* 2017; 17(3):197–204.
- [20] Sanjaya F, Juniarti. INFORMASI. *Akunt Bisnis Univ Kristen Petra.* 2017; 49–60.
- [21] Savitri C, Suherman E. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang. *Buana Ilmu.* 2018; 2(2):130–44.
- [22] Setiawan A. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *J Ilmu Manaj.* 2013; 1(4).
- [23] Siagian, Sondang P. 2011. *Peranan Staff dan Management.* Jakarta: Gunung Agung
- [24] Silalahi U. *Metodologi (Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif).* Bandung: PT Refika Aditama; 2018.
- [25] Sudarijati, Setiawan B. Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BDP Bogor. *J Visionida.* 2019; 5(1):46–57.

- [26] Sugiyono. 2001. *Statistika Untuk Penelitian. Cetakan Keempat Belas*. Bandung: CV. Alfabeta
- [27] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- [28] Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Universitas Kristen Petra*, Vol. 17 No. 2 Tahun 2015
- [29] Sugiyono. 2001. *Statistika Untuk Penelitian. Cetakan Keempat Belas*. Bandung: CV. Alfabeta
- [30] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- [31] Tanjungpura U. *Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri DI*. 2015; 4:1–26.
- [32] Zakat, Sidik NT. *Pengelolaan dan pengembangan zakat*. 2014; 8(2) 34-35.