

Terbit online pada laman web jurnal : <http://e-journal.sastra-unes.com/index.php/JIPS>

 Fakultas Sastra Universitas Ekasakti	JURNAL JIPS (Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)	
	Vol. 5 No. 2 ISSN : 2579-5449 (media cetak)	E-ISSN : 2597-6540 (media online)

PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPKAD KOTA PADANG

Aminar Sutra Dewi¹, Puteri Ekacuazti Yandri²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

¹⁾aminarsd@gmail.com

²⁾puteriekacuazti10@gmail.com

Abstrak

Employee performance in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities assigned to him. This study aims to examine the effect of talent management on employee performance, to examine the influence of organizational culture on employee performance, the sampling method uses total sampling, where all members of the population are sampled as many as 63 employees at the Regional Financial and Asset Management Agency of Padang City. The data analysis technique used to test the hypothesis is multiple linear regression. The results show that talent management has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Talent Management, Organizational Culture, Employee Performance.

© 2021Jurnal JIPS

I INTRODUCTION

Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus menyiapkan sumber daya yang mereka miliki khususnya sumber daya manusia. Manusia atau pegawai salah satu sumber daya yang penting ketika menjalankan suatu instansi. Dengan majunya zaman yang sangat pesat pada saat sekarang ini, tentu saja kualitas setiap manusia harus meningkat agar bisa beradaptasi khususnya dalam hal mengembangkan kemampuan dan ketahanan terhadap persaingan dan kemajuan teknologi dunia kerja. Sumber daya utama pada instansi ialah sumber daya manusia, maka itu harus mampu mengelolanya. Pengelolaan yang tepat mampu membawa tujuan instansi tercapai. Penempatan manajemen bakat yang tepat dan budaya organisasi yang optimal membuat peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja adalah tingkat pencapaian pada program kegiatan ataupun kebijakan guna

menciptakan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dilimpahkan melalui strategis suatu instansi. Hasil kinerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih dari seorang pegawai dengan melakukan tugasnya berdasarkan pekerjaan yang dibebarkannya (Baba, 2017).

Permasalahan kinerja pegawai nyatanya bukanlah permasalahan yang bisa di anggap sederhana.. Demikian pula sama halnya kepada kinerja pegawai pemerintah pada jenjang pemerintah daerah, khususnya pada BPKAD Kota Padang. Mulai dari beban pemerintah daerah yang bertambah banyak, serta menuntut ketersediaan para sumber daya manusia yang bekerja secara profesional, serta sesuai dengan sistem hingga sampai pada argumen tentang perlunya instansi pemerintah memberikan kepedulian yang khusus dari konsisten terhadap pegawai negeri sipil. Kinerja pegawai pemerintah tidak selalu menunjukkan hasil target

yang menggembarakan, baik yang berkaitan dengan kinerja instansi secara keseluruhan serta secara individual.

Manajemen bakat ialah aspek yang pengaruhi kinerja pegawai. Manajemen bakat yakni strategi buat mengelola bakat dalam sesuatu lembaga dengan tujuan menetapkan tersedianya pasokan bakat buat meyelaraskan orang yang pas dan pada waktu yang pas (Savitri & Suherman, 2018). Manajemen talenta ASN lembaga yakni, sistem manajemen karier ASN yang mencakup fase akuisisi, pengembangan, retensi (menjaga), serta penempatan bakat yang diutamakan buat menduduki jabatan sasaran bersumber pada tingkatan potensial serta kinerja paling tinggi lewat mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efisien serta berkepanjangan untuk penuhi kebutuhan Lembaga Pusat serta Lembaga Wilayah. Ini dilandasi pada Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan kalau penerapan manajemen ASN wajib didasarkan pada *merit system*.

Sistem merit ialah kebijakan serta Manajemen Aparat Sipil Negeri (ASN) yang bersumber pada pada kualifikasi, kompetensi, serta kinerja secara adil serta normal. Tak membedakan agama, asal usul, jenis kelamin, latar balik politik, ras, warna kulit, usia, status perkawinan, usia, maupun keadaan kecacatan. Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang, masih terdapatnya pegawai yang ditempatkan tidak bersumber pada bakatnya. Terdapat seseorang pegawai yang dilihat dari pembelajaran terakhirnya berbeda dengan posisi jabatannya. Memanglah tidak seluruh pegawai yang diperlakukan semacam itu tetapi apabila dibiarkan, hingga pegawai yang tak ditempatkan pada bidangnya hendak menghadapi kesusahan menguasai bidang yang baru dia tempati.

Budaya organisasi ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sulistiawan (2018) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sesuatu kepercayaan, perilaku serta nilai yang universal dipunyai, yang muncul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih simpel, budaya ialah kiat kita melaksanakan suatu diinstansi ataupun perusahaan.

Berkaitan dengan penjelasan mengenai budaya organisasi, permasalahan budaya

organisasi yang ada di BPKAD Kota Padang terutama terkait dengan belum optimalnya dalam mengkomunikasikan banyak sekali program yang dilakukan pimpinan pada pegawai, masih adanya miskomunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja serta kualitas kerja yang menurun. Selain itu masih ditemui adanya oknum pegawai yang tak bisa bekerja secara profesional karena berkaitan ketidaksesuaian dengan jenjang pendidikan pegawai itu sendiri, lalu masih terdapat pegawai yang tiba terlambat atau mangkir kerja, pegawai yang tak ikut apel, cara berpakaian pegawai yang tak rapi serta meninggalkan tempat kerja sebelum jam kantor berakhir. Konflik ini secara langsung bisa berdampak pada kinerja pegawai yang menurun jika tidak diberikan hukuman secara tegas. Budaya organisasi yang sudah ada serta telah diterapkan selama ini akan berfungsi efektif jika para pegawai bisa menerapkan budaya organisasi menjadi suatu kebiasaan ketika menjalankan tugas secara penuh tanggungjawab dan bebas dari korupsi, kolusi juga nepotisme.

Dengan demikian dibutuhkan budaya organisasi pegawai pada usaha menaikkan kinerja BPKAD Kota Padang dengan berkelanjutan guna tetap konsisten mengerjakan tugas serta tanggungjawabnya sesuai terhadap aturan serta ketentuan yang ada, alhasil pegawai harapannya tidak sekedar mempunyai kinerja yang bagus, namun pula bekerja dengan profesional.

Manajemen bakat yaitu serangkaian inisiatif yang dilakukan instansi dengan cara mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai yang berbakat agar menyelaraskan pegawai yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat. Berdasarkan tujuan strategis instansi dan prioritas aktivitas instansi dengan mengoptimalkan kinerja pegawai berbakat sehingga terwujud keunggulan serta tercapainya visi perusahaan (Nisa et al., 2016). Manajemen bakat dapat digambarkan menjadi suatu cara komprehensif serta dinamis. Untuk mengembangkan sekelompok manusia berdaya tertinggi pada organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, yang praktiknya dilakukan para pemimpin yang tergantung di instansi, berkaitan dengan kegiatan menarik pegawai berbakat, menyeleksinya, mengembangkannya serta memeliharanya (Pella, 2011).

Manajemen bakat adalah unit fungsional inti dari sebuah organisasi yang difungsikan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia (Novitasari, 2019). Manajemen Bakat merupakan sebuah upaya instansi dalam mengembangkan, merencanakan dan mempertahankan bakat yang dimiliki seseorang dalam sebuah instansi yang dibutuhkan untuk mengembangkan bisnis perusahaan dan aset bagi instansi yang mesti selalu dipelihara (Savitri & Suherman, 2018). Manajemen bakat merupakan cara atau strategi yang digunakan organisasi untuk mempertahankan dan mengelola bakat-bakat yang tampak di dalamnya dengan tujuan agar menyelaraskan insan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat sehingga instansi mampu mencapai tujuan. Selain untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen bakat juga merupakan cara yang bisa dipakai pegawai untuk mengembangkan kemampuannya melalui program pelatihan dan pengembangan dari perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya, dapat dilihat bahwa variabel bebas yaitu variabel manajemen bakat terbukti secara linier atau secara parsial sangat berkaitan dan terbukti berpengaruh terhadap variabel terikat dalam hal ini yaitu variabel kinerja pegawai bahkan pengaruhnya cukup kuat dan paling mendominasi pengaruhnya dari pada faktor budaya organisasi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen bakat dengan kinerja pegawai, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin tinggi atau semakin baik manajemen bakat pada penelitian sebelumnya di PT. Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu, maka akan semakin meningkatkan kinerja atau akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Octavia, 2018).

Menurut Savitri & Suherman (2018) mengemukakan bahwa Manajemen Bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menandakan semakin tinggi atau meningkatnya manajemen bakat pegawai maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya pada Universitas Buana Perjuangan Karawang. Menurut Agustiani & Sadana (2019) mengemukakan bahwa Manajemen Bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai, hal ini menandakan semakin tinggi manajemen bakat pegawai maka pegawai akan memperlihatkan kinerja terbaiknya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dengan memiliki manajemen bakat yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ = Manajemen Bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi yaitu selaku perangkat bentuk nilai-nilai (*values*), kepercayaan-kepercayaan (*believes*) maupun norma-norma yang sudah lama berlaku, disetujui serta diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai panduan perilaku serta pembagian masalah-masalah organisasi, budaya organisasi juga menjadi sebuah sistem amanat (persepsi) bersama-sama yang diikuti oleh pegawai, suatu sistem makna bersama. Aspek-aspek budaya yang terwujud pada bentuk cerita-cerita, legenda bisnis yang sukses, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang bermakna bagi setiap manusia yang ada pada instansi itu (Kurniawati et al., 2018).

Budaya organisasi memiliki fungsi yang benar-benar strategis untuk memotivasi serta meningkatkan efektivitas kinerja instansi, khususnya kinerja pegawai baik ketika jangka pendek juga jangka panjang. Peran budaya organisasi ialah sebagai alat akan memilih arah instansi, mengarahkan apa yang boleh serta tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi kesulitan dan kemungkinan dari lingkungan organisasi (Muis et al., 2018). Budaya organisasi atau budaya instansi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai kuat yang disebarluaskan pada organisasi sebagai filosofi kerja pegawai, sehingga dapat membentuk perilaku pegawai dalam bekerja (Baba, 2017). Budaya organisasi ialah sebuah keyakinan, perilaku dan nilai yang biasanya dimiliki, yang tampak dalam instansi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Budaya organisasi ialah nilai, asumsi atau pandangan, perkiraan, perilaku dan norma perilaku pegawai yang sudah melembaga lalu terlihat pada penampilan, sikap dan gerak-gerik, sehingga menjadi ciri-ciri dari organisasi tertentu (Sulistiawan et al., 2018).

Selain manajemen bakat, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian sebelumnya, Budaya Organisasi juga terbukti secara linier atau secara parsial (pervariabel) sangat berkaitan (berhubungan) dan terbukti berpengaruh terhadap variabel terikat dalam hal ini yaitu variabel Kinerja Pegawai. Hasil yang ditemukan dari hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara (Lengkong, 2018). Memang pada dasarnya pegawai bekerja dipengaruhi oleh budaya organisasi yang memang ada serta diyakini oleh semua anggota organisasi, diterapkan, dijadikan acuan untuk berperilaku dalam organisasi, organisasi juga menunjang dalam pengembangan SDM pegawai, pegawai juga berani berinovasi dan mengambil resiko dalam bekerja, pegawai memperhatikan terhadap hal yang detail seperti pegawai juga bekerja dengan hati – hati dan akurat.

Menurut Sulistiawan (2018) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini menandakan semakin tinggi budaya organisasi pegawai maka pegawai akan menunjukan kinerja terbaiknya pada Puskesmas Sebulu. Dalam hal ini disebabkan budaya organisasi yang sudah ada dalam puskesmas kuat dan mendorong

pegawainya untuk terus meningkatkan kinerja. Menurut Basara (2019) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), hal ini menandakan semakin tinggi budaya organisasi pegawai maka pegawai akan menunjukan kinerja terbaiknya pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kendari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan seluruh nilai budaya organisasi pada pegawai maka kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kendari tersebut akan meningkat. Menurut Hidayat, M., & Dewi (2016) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), hal ini menandakan semakin tinggi budaya organisasi pegawai maka pegawai akan menunjukan kinerja terbaiknya pada PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor seperti perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim dan keagresifan. Maka karyawan dapat mewujudkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik, karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya karena pekerjaan tersebut telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂ = Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

II RESEARCH METHODS

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang yang berjumlah 63 orang. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi menjadi sampel. Teknik analisis data yaitu menggunakan uji Instrumen data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji

heterokedastisitas serta analisis berganda dan uji hipotesis.

Defenisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen (bebas) yang terdiri dari Manajemen bakat dan Budaya Organisasi, dan variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Pegawai. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah salah satu bagian penting dari sebuah perusahaan dimana maju tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan dan diukur dengan kinerja yang telah dikeluarkan.	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan dalam kerja sama	(Arini, 2015)
Manajemen Bakat (X1)	Manajemen bakat merupakan sebuah upaya dalam mencari, mengembangkan, merencanakan dan mempertahankan bakat yang dimiliki seseorang dalam sebuah organisasi yang diperlukan untuk mengembangkan bisnis perusahaan dan aset bagi perusahaan yang harus terus dipelihara.	1. Perekrutan dan seleksi 2. Orientasi 3. Manajemen kinerja 4. Pengakuan dan retensi 5. Pendidikan dan pelatihan 6. Pengembangan kaderisasi (<i>succession planning</i>)	(Agustiani & Sadana, 2019)
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi atau budaya perusahaan dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi sebagai filosofi kerja pegawai, sehingga dapat membentuk perilaku pegawai dalam bekerja.	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap rinci 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan	(Muis et al., 2018)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji validitas untuk menguji pertanyaan yang diberikan kepada responden dan reliabilitas untuk menguji jawaban yang dijawab oleh responden. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal, uji

multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada variabel uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dan uji t.

III RESULTS AND DISCUSSION

1. Uji Instrumen Data Uji Validitas Manajemen Bakat (X1)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Manajemen Bakat

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Role Of Thumb	Keterangan
X1.1	0.617	0.300	Valid
X1.2	0.393	0.300	Valid
X1.3	0.490	0.300	Valid
X1.4	0.660	0.300	Valid
X1.5	0.624	0.300	Valid
X1.6	0.530	0.300	Valid
X1.7	0.414	0.300	Valid
X1.8	0.660	0.300	Valid
X1.9	0.546	0.300	Valid
X1.10	0.538	0.300	Valid
X1.11	0.668	0.300	Valid
X1.12	0.650	0.300	Valid

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan 1 sampai 12 dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0.300. Sehingga dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Budaya Organisasi (X2)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Budaya Organisasi

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Role Of Thumb	Keterangan
X2.1	0.711	0.300	Valid
X2.2	0.412	0.300	Valid
X2.3	0.669	0.300	Valid
X2.4	0.736	0.300	Valid
X2.5	0.626	0.300	Valid
X2.6	0.540	0.300	Valid
X2.7	0.491	0.300	Valid
X2.8	0.491	0.300	Valid
X2.9	0.673	0.300	Valid
X2.10	0.471	0.300	Valid
X2.11	0.418	0.300	Valid

X2.12	0.655	0.300	Valid
X2.13	0.476	0.300	Valid
X2.14	0.499	0.300	Valid

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan 1 sampai 14 dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total*

Correlation lebih dari 0.300. Sehingga dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Role Of Thumb	Keterangan
Y.1	0.539	0.300	Valid
Y.2	0.378	0.300	Valid
Y.3	0.574	0.300	Valid
Y.4	0.673	0.300	Valid
Y.5	0.443	0.300	Valid
Y.6	0.619	0.300	Valid
Y.7	0.582	0.300	Valid
Y.8	0.607	0.300	Valid
Y.9	0.657	0.300	Valid
Y.10	0.345	0.300	Valid

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan 1 sampai 10 dapat dikatakan valid karena

Corrected Item-Total Correlation lebih dari 0.300. Sehingga dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Item-Total Statistics			
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Role Of Thumb	Kesimpulan
Manajemen Bakat (X1)	0,873	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,885	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,843	0,600	Reliabel

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5, di hasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian manajemen bakat, budaya organisasi dan kinerja pegawai lebih dari 0.600

yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas. Jadi tahapan pengolahan data berikutnya bisa dilakukan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik uji normalitas untuk mengolah data yang diperoleh.

Tabel 6
Uji Normalitas Penelitian Variabel

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	A lpha	Kesimpulan
Manajemen Bakat	0,536	0,05	Terdistribusi Normal
Budaya Organisasi	0,390	0,05	Terdistribusi Normal
Kinerja pegawai	0,445	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah Terdistribusi Normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Manajemen Bakat (X1)	0.491	2.038	Tidak ada multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0.491	2.038	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel bebas lebih besar dari nilai tolerance yaitu 0.1 (tolerance > 0.1) dan pada

nilai VIF dari setiap variable bebas lebih kecil dari 0.1 (VIF < 10), maka kesimpulannya tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	S ign	A lpha	Keterangan
Manajemen Bakat (X1)	0,874	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,892	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel manajemen bakat sebesar 0.874 > dari 0,05 dan nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0.892 > dari 0,05. Dengan demikian nilai signifikan kedua

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda yang diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (α)	2,498
	Manajemen Bakat (X1)	0,259
	Budaya Organisasi(X2)	0,448

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dibentuk suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut :

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

$$Y = 2,498 + 0,259 X_1 + 0,448 X_2$$

Dimana artinya persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 2,498 artinya jika pada variabel manajemen bakat dan budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 2,498 satuan.
2. Nilai manajemen bakat 0,259 artinya Koefisien regresi

manajemen bakat menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika manajemen bakat meningkat maka kinerja pegawai meningkat 0.259 satuan.

3. Nilai budaya organisasi 0,448 artinya Koefisien regresi budaya organisasi menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,448 satuan.

4. Uji T

Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Bakat dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10

Variabel Bebas		t-tabel	t-hitung	A lpha	Si g.	Kesimpulan
(X1)	Manajemen Bakat	2,00030	4,187	0,05	0,000	H ₁ diterima
	Budaya Organisasi	2,00030	8,470	0,05	0,000	H ₂ diterima.

Sumber : Data SPSS 16 (Data diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel uji secara parsial di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel independen manajemen bakat dan budaya organisasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana manajemen bakat memiliki nilai t-hitung sebesar 4,187 > t-tabel 2,00030 dan budaya organisasi memiliki t-hitung sebesar 8,470 > t-tabel 2,00030 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (variabel dependen).

a. Pengaruh variabel manajemen bakat terhadap kinerja pegawai (H₁)

Variabel manajemen bakat (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,187 > 2,00030), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0,000 < 0,05) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (H₂)

Variabel budaya organisasi (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang dengan nilai t-hitung lebih

besar dari t-tabel ($8,470 > 2,00030$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya

variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV CONCLUSION

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha*.

Hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan Variabel manajemen bakat (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,187 > 2,00030$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Agustiani & Sadana (2019) mengemukakan bahwa Manajemen Bakat (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini menandakan semakin tinggi manajemen bakat pegawai maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Kemudian hasil ini juga sejalan dengan penelitian Nisa (2016) mengemukakan bahwa Manajemen Bakat (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha*.

Hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan Variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,470 > 2,00030$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Basara (2019) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), hal ini menandakan semakin tinggi budaya organisasi pegawai maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kendari.

Kemudian hasil ini juga sejalan dengan penelitian Aprikristanti (2020) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha*.

Maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut: Manajemen Bakat (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, maka kesimpulannya yaitu **hipotesis yang pertama diterima**. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, maka kesimpulannya yaitu **hipotesis yang kedua diterima**.

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Penulis mengucapkan terima kasih kepada ketua STIE KBP yaitu ibuk Aminar Sutra Dewi, SE.,M.Si dan Ketua Prodi Manajemen yaitu ibuk Febsri Susanti, SE.,M.Si serta bapak ibuk dosen dan

Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang yang telah memberikan informasi sehingga Penulis bisa dan tetap semangat dalam menyelesaikan proposal ini. Terima kasih

penulis sampaikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” yang telah memberikan dukungan, izin dan tugas kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini.

Bibliography

- [1]Agustiani, F. N., & Sadana. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 100–131.
- [2]Aprikristanti, R. E., Pendidikan, D., Probolinggo, K., Negeri, P., Pendidikan, D., & Probolinggo, K. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo*. 3, 93–110.
- [3]Arini, K. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kkinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85849.
- [4]Baba, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191>
- [5]Basara, L. J., Amir, M., & Sartono, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 2(3), 21. <https://doi.org/10.35817/jpu.v2i3.7854>
- [6]Hidayat, M., & Dewi, A. S. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Losus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Cabang PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang Miftahul Hidayat , Aminar Sutra Dewi*. 1–10.
- [7]Kurniawati, E., Ekonomi, F., Batam, U., & Pegawai, K. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Organizational And Organizational Climate On Employees Performance*. 7(2), 240–254.
- [8]Lengkong, V. P. K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1968–1977. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>
- [9]Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- [10]Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2), 141–148.
- [11]Novitasari, M. (2019). Beban Kerja dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2017), 832–840. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29295>
- [12]Octavia, H. V. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 186–191.
- [13]Pella, A. I. (2011). *Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima-Telent Management*. 340.
- [14]Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2), 130–144. <https://doi.org/10.36805/bi.v2i2.480>
- [15]Sulistiwani, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>