HUBUNGAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN BANGKA TENGAH

Nabila Hidayati

NPP. 32.0310

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Fakultas Manajemen Pemerintahan

Email: 32.0310@ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Stenly Ferdinand Pangerapan, AP., M.Si

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): *There is a mismatch between the educational background of employees and the positions they hold, there are 10% of 34 employees at the BKPSDMD of Central Bangka Regency, and job promotions are not fully based on work performance assessments.*

Purpose: *This study aims to measure the relationship between talent management and employee career development at the BKPSDMD of Central Bangka Regency. Method:* *This study uses a quantitative approach with a descriptive approach, and data processing is carried out using the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 25 application. The talent management theory used in this study refers to Yarnall (2011), which includes indicators of selection, placement, and development. Data collection techniques are carried out using questionnaires with 25 respondents, observation, and documentation. Result:* *Normality test of $0.179 > 0.05$ which means that the tested variables are normal, the Pearson correlation coefficient number is 0.443, meaning that the relationship or correlation of this variable is moderate, from the results of the determination coefficient of 0.196 or 19.6%, the regression coefficient value of 0.449, and the results of the T Test are $Thitung (2.370) > ttabel (2.068)$ and a significance value of $0.027 < 0.05$. Conclusion:* *There is a relationship between talent management and employee career development at the BKPSDMD of Central Bangka Regency. Thus, efforts to improve talent management will directly support a more focused and sustainable career for employees.*

Keywords: *Talent Management, Career Development, Employees, Regional Government, BKPSDMD.*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): *Adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan jabatan yang diemban, terdapat 10% dari 34 pegawai di BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah, serta promosi jabatan yang belum sepenuhnya berbasis pada penilaian prestasi kerja.*

Tujuan: *Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan manajemen talenta terhadap pengembangan karier pegawai di BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah. Metode:* *Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dan pengolahan data dilakukan dengan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25. Teori manajemen talenta yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Yarnall (2011), yang mencakup indikator seleksi, penempatan, dan pengembangan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner/angket dengan 25 responden, observasi, dan dokumentasi. Hasil/Temuan:* *Uji Normalitas sebesar $0,179 >$*

0,05 yang berarti variabel yang diuji bersifat normal, angka koefisien korelasi Pearson yaitu 0,443, berarti hubungan atau korelasi dari variabel ini bersifat sedang, dari hasil koefisien determinasi yaitu 0,196 atau 19,6%, nilai koefisien regresi sebesar 0,449, dan hasil Uji T yaitu $T_{hitung} (2,370) > t_{tabel} (2,068)$ dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan antara manajemen talenta dengan pengembangan karier pegawai di BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah. Dengan demikian, upaya peningkatan dalam manajemen talenta secara langsung akan mendukung karier yang lebih terarah dan berkelanjutan bagi pegawai.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Pengembangan Karier, Pegawai, Pemerintah Daerah, BKPSDMD.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi sebagai suatu sistem kerja kolektif sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tanpa SDM yang kompeten, pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya lain dalam organisasi menjadi tidak efektif. Kualitas pegawai menjadi penentu utama keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, pegawai memiliki peran vital sebagai pelaksana, perencana, dan pemikir. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai—khususnya aparatur sipil negara (ASN)—harus dilakukan secara sistematis dan strategis agar organisasi mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan.

Salah satu pendekatan penting dalam pengelolaan SDM saat ini adalah *manajemen talenta*, yaitu strategi untuk mengidentifikasi, merekrut, menempatkan, dan mengembangkan pegawai yang memiliki potensi tinggi. Tantangan besar yang dihadapi lembaga pemerintahan saat ini adalah mempertahankan talenta terbaik serta menjaring calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, manajemen talenta perlu diposisikan sebagai strategi utama, bukan sekadar pelengkap dalam kebijakan kepegawaian. Dengan manajemen talenta yang tepat, semua pegawai memiliki peluang yang setara untuk berkembang dalam kariernya dan mewujudkan potensi diri melalui pengembangan keterampilan yang terarah.

Penelitian ini berangkat dari fenomena di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Bangka Tengah. Kabupaten ini merupakan wilayah hasil pemekaran dan tergolong baru, sehingga membutuhkan sistem kepegawaian yang kuat untuk mendukung kinerja birokrasi. Salah satu masalah yang muncul adalah ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan jabatan yang diemban. Sebagai contoh, terdapat pegawai dengan latar belakang pendidikan Sistem Informasi yang menempati posisi Kepala Sub Bagian Perencanaan, serta lulusan Psikologi yang menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan. Hal ini menunjukkan belum optimalnya sistem rekrutmen dan penempatan berdasarkan manajemen talenta.

Selain itu, promosi jabatan dan pemberian kompensasi di lingkungan BKPSDMD juga belum sepenuhnya mencerminkan prinsip meritokrasi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi belum tentu mendapatkan promosi atau penghargaan yang sepadan. Ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja pegawai. Promosi dan kompensasi yang tidak proporsional terhadap kinerja justru dapat menciptakan ketimpangan internal dan menghambat pengembangan karier pegawai secara keseluruhan.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Beberapa permasalahan dalam penelitian ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan jabatan yang diduduki, serta promosi jabatan yang belum

sepenuhnya berbasis pada kinerja dan kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan manajemen talenta masih belum optimal dan perlu dikaji lebih dalam. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap dari penelitian terdahulu yang umumnya menggunakan pendekatan kualitatif dan belum menyentuh isu pengembangan karier secara terstruktur. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih objektif, terukur, dan relevan dalam konteks pemerintahan daerah serta memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan pengelolaan SDM yang berbasis pada manajemen talenta.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang manajemen talenta terus menjadi sorotan dalam upaya meningkatkan kualitas pengembangan karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian Afryantho Dwi Basuki pada tahun 2023 yang berjudul *Analisis Efektivitas Implementasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pengembangan Karier Pegawai pada Instansi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan* menghasilkan temuan bahwa efektivitas pengelolaan talenta ASN sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, seperti kejelasan tujuan dan kebijakan, indikator yang dapat diukur secara objektif, ketersediaan sumber daya manusia dan anggaran yang memadai, serta komunikasi yang efektif antar pemangku kepentingan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya hubungan harmonis antara pengambil kebijakan dan pelaksana di lapangan sebagai kunci keberhasilan program manajemen talenta, dengan dukungan dari seluruh pihak sebagai elemen vital. Penelitian Gunawan pada tahun 2023 dengan judul *Analisis Manajemen Talenta Dalam Rangka Pengembangan Karier Pegawai pada Penelaah Keberatan di Kantor Wilayah DJP Jawa* berfokus pada pemahaman serta respons pegawai terhadap kebijakan promosi berbasis manajemen talenta. Temuan menunjukkan bahwa pegawai menyadari bahwa promosi berbasis talenta mampu memperjelas dan mempercepat jalur karier. Penelitian Dewi Puspaningtyas Faeni tahun 2023 yang berjudul *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital* menekankan pentingnya manajemen talenta dalam memaksimalkan potensi SDM melalui proses pencarian, pengembangan, dan pemeliharaan individu berbakat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengelolaan talenta yang efektif terbukti dapat meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan daya saing organisasi, terutama di tengah tuntutan transformasi digital. Penelitian Finki Akuba tahun 2022 berjudul *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo* menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang efektif berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki nilai strategis dalam mendukung pencapaian kinerja optimal. Penelitian Reni Fidianingrum dan Gendut Sukarno tahun 2021 dengan judul *Analisis Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur* dengan temuan memperkuat pemahaman bahwa keberhasilan manajemen talenta tidak terlepas dari pelaksanaan proses SDM yang terintegrasi dan berkesinambungan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki perbedaan yang tercermin dalam berbagai aspek seperti waktu dan lokasi penelitian, penggunaan variabel, dan pendekatan metodologis. Penelitian ini secara khusus meneliti hubungan manajemen talenta terhadap pengembangan karier pegawai. Dari aspek kebaruan penelitian, skripsi menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan mengkaji hubungan manajemen talenta terhadap pengembangan karier, dan menggunakan variabel bebas pengembangan karier dan variabel terikat manajemen talenta. Kombinasi dari ketiga aspek tersebut menjadikan penelitian ini relevan secara akademik maupun praktis, sekaligus memberikan kontribusi

nyata terhadap pengembangan kebijakan SDM di lingkungan pemerintahan daerah.

1.5. Tujuan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami secara mendalam bagaimana hubungan antara manajemen talenta dengan pengembangan karier pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Bangka Tengah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 yang digunakan untuk menganalisis data, baik secara deskriptif maupun inferensial. Menurut Simangunsong (2017:178) metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai pendekatan yang berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini sangat sesuai dengan untuk penelitian dengan jumlah responden yang terbatas, yakni kurang dari 100 orang. Dengan menggunakan metode ini, peneliti berusaha mendeskripsikan hubungan antara Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier Pegawai di BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah. Melalui SPSS peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Peneliti mengumpulkan data melalui kuisisioner, dokumentasi, dan observasi. Kuisisioner yang disebarakan kepada responden berjumlah 25 orang yang diperoleh dari perhitungan Slovin dapat memberikan hasil yang akurat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Menurut Riduwan (2012:97) instrumen dapat dikatakan valid jika dapat memberikan data yang tepat, sehingga dapat digunakan untuk menilai apa yang seharusnya dinilai dalam kuisisioner penelitian yang akan diterapkan.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini dengan variabel bebas manajemen talenta terhadap variabel terikat pengembangan karier, dengan jumlah item pernyataan 25, dinyatakan valid. Dengan nilai r_{tabel} 0,396, maka nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,396).

3.2 Uji Reabilitas

Menurut Suharmi Arikunto (2017:221) reabilitas menunjukkan pemahaman bahwa instrumen tersebut adalah unggul dan oleh karena itu cukup reliabel untuk digunakan sebagai instrumen akuisisi data.

Hasil penelitian yang dihasilkan pada variabel manajemen talenta dan pengembangan karier menghasilkan *Cronbach's Alpha* 0,655 dengan 25 item pernyataan. Maka dapat dinyatakan hasil penelitian ini reliabel.

3.3 Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian

3.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi dari variabel X dan variabel Y. Pada penelitian ini untuk melihat setiap variabel berdistribusi dengan normal atau tidak digunakan pengujian Kolmogorov – Smirnov (K – S). Uji normalitas dengan perbandingan nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) dengan ketentuan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data penelitian tidak

berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data penelitian berdistribusi normal. Di bawah ini merupakan hasil uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS dengan menggunakan nilai signifikansi (Asymp. Sig 2- tailed):

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,55819643
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,129
	Negative	-,146
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,179 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan Data Peneliti

Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,179 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan dari hasil data bahwa variabel yang diuji memenuhi syarat uji normalitas atau terdistribusi normal.

3.3.2 Uji Korelasi

Analisis korelasi menggunakan koefisien korelasi yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan antara dua variabel yang diteliti. Untuk mengetahui tingkatan hubungan yang terjadi maka dapat dilihat dari nilai Pearson Correlation yang muncul berdasarkan acuan agar dapat memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono yaitu:

Tabel 2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2007)

Selanjutnya, dilakukan uji korelasi terhadap variabel menggunakan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,443 [*]
	Sig. (2-tailed)		,027
	N	25	25
Y	Pearson Correlation	,443 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,027	
	N	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan berdasarkan asumsi yang telah ditentukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Variabel X dan Variabel Y itu memiliki korelasi dengan derajat hubungan yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa angka koefisien korelasi Pearson yaitu 0,443, berarti hubungan atau korelasi dari variabel ini bersifat sedang.
2. Diketahui arah dari korelasi antara variabel bersifat + (positif) maka dapat dikatakan bahwa korelasi antara dua variabel bergerak ke arah yang sama. Maksudnya adalah jika nilai manajemen talenta tinggi maka nilai pengembangan karier juga akan tinggi.
3. Diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) antara variabel sebesar $0,027 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi atau hubungan antara manajemen talenta dengan pengembangan karier.

3.3.3 Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan bantuan SPSS, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y menggunakan nilai (R^2) sebagaimana tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,161	7,721

a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Peneliti

Dari analisis tabel di atas, didapatkan hasil koefisien determinasi yaitu 0,196 atau dijadikan persentase yaitu 19,6%. Dengan angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 19,6% hubungan manajemen talenta terhadap pengembangan karier pegawai di BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah.

3.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Dengan menggunakan bantuan SPSS, dapat dilihat analisis regresi linear sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,941	8,455		3,304	,003
	X	,449	,189	,443	2,370	,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil data di atas, dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,941 + 0,449 X$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta $a = 27,941$ menyatakan bahwa apabila tidak dilakukan manajemen talenta dalam pelaksanaan pengembangan karier maka nilainya akan sebesar 27,941.
2. Nilai koefisien regresi (b) = 0,449 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) satuan dari variabel manajemen talenta akan memberikan pengaruh terhadap pengembangan karier sebesar 0,449.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,449 menjelaskan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karier. Kemudian menggambarkan bahwa manajemen talenta selinear dengan pengembangan karier (apabila manajemen talenta meningkat maka pengembangan karier juga akan meningkat).

3.3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya diterima atau ditolak. Agar dapat mengetahui hal tersebut maka diperlukan uji hipotesis menggunakan uji T. Dibawah ini merupakan hasil dari uji T yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,941	8,455		3,304	,003
	X	,449	,189	,443	2,370	,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Peneliti

Dari hasil pengujian di atas diperoleh $T_{hitung} = 2,370$, dengan demikian $T_{hitung} (2,370) > t_{tabel} (2,068)$ dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen talenta mempunyai hubungan terhadap pengembangan karier pegawai di BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karier, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,449. Hal ini didukung dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan sedang ($r = 0,443$) dan signifikan ($p = 0,027 < 0,05$), serta hasil uji t yang memperkuat hipotesis bahwa terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen talenta dan pengembangan karier pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Bangka Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan strategi manajemen talenta yang tepat dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam perkembangan karier pegawai. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani dan Ramdhani (2021), yang menyimpulkan bahwa manajemen talenta memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Dalam penelitian tersebut, disebutkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan, perencanaan suksesi yang jelas, dan sistem promosi yang terstruktur memungkinkan individu untuk melihat jalur karier mereka dengan lebih pasti dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang mendukung pengembangan talenta menciptakan dorongan intrinsik bagi karyawan untuk terus belajar, berkembang, dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Rachmadinata (2017), yang menekankan pentingnya pengelolaan talenta secara strategis. Menurutnya, organisasi yang memiliki sistem pengelolaan talenta yang terintegrasi akan mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi pengembangan individu. Ketika pegawai merasa bahwa potensi dan kompetensinya dihargai dan didukung oleh organisasi, maka mereka akan terdorong untuk meningkatkan kapasitas diri, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen talenta tidak hanya berfungsi sebagai instrumen dalam mencapai target organisasi, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Namun, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya selaras dengan temuan Lestari dan Nugroho (2019), yang menunjukkan bahwa pengaruh manajemen talenta terhadap pengembangan karier tidak akan signifikan tanpa adanya dukungan budaya organisasi yang kuat. Dalam studi tersebut, ditekankan bahwa budaya organisasi memainkan peran sebagai fondasi yang memperkuat implementasi strategi manajemen talenta. Tanpa budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pengembangan individu, maka upaya-upaya pengelolaan talenta cenderung tidak efektif. Perbedaan temuan ini dapat dijelaskan oleh variasi dalam konteks institusional dan karakteristik organisasi.

3.5 Diskusi Temuan Utama Lainnya

Penelitian ini menemukan bahwa manajemen talenta di lingkungan BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah tidak hanya diarahkan kepada beberapa pegawai dengan potensi tinggi atau yang menempati posisi strategis, melainkan diterapkan secara inklusif kepada seluruh pegawai tanpa memandang jabatan, usia, atau tingkat senioritas. Temuan ini menunjukkan adanya pendekatan manajemen talenta yang lebih egaliter dan demokratis, yang memandang bahwa setiap individu memiliki potensi yang dapat dikembangkan apabila diberikan kesempatan dan dukungan yang memadai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka Tengah. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji T diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} (2,370) > t_{tabel} (2,068)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan, yaitu variabel manajemen talenta mempunyai hubungan terhadap variabel pengembangan karier. Kemudian, didapatkan hasil koefisien determinasi

yaitu 19,6% yang menunjukkan bahwa sebesar 19,6% hubungan manajemen talenta terhadap pengembangan karier pegawai di BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah. Hal ini ditunjukkan juga dari hasil korelasi yang bertanda positif menyatakan bahwa jika nilai manajemen talenta tinggi maka nilai pengembangan karier juga akan tinggi. Dengan demikian, upaya peningkatan dalam manajemen talenta secara langsung akan mendukung karier yang lebih terarah dan berkelanjutan bagi pegawai.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, penelitian ini terbatas pada satu instansi, yaitu BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh instansi pemerintah atau sektor lain. Kedua, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner, yang memiliki keterbatasan dalam menggali informasi lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi pegawai. Ketiga, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi partisipasi dalam manajemen talenta, seperti kebijakan pemerintah atau faktor sosial ekonomi yang lebih luas.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan lebih banyak instansi atau sektor lain guna membandingkan praktik manajemen talenta di berbagai lingkungan. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat menggunakan metode kualitatif seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion*) untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi pegawai dalam manajemen talenta. Penelitian juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi proses manajemen talenta, serta mengkaji dampak jangka panjang dari program pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih kepada para pegawai BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, serta memberikan informasi yang sangat berharga. Terima kasih juga kepada pembimbing dan rekan-rekan yang telah memberikan bimbingan, saran, dan masukan yang konstruktif selama proses penelitian. Tanpa dukungan dan bantuan dari semua pihak, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi, 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

Basuki, Afryantho Dwi. (2023). *Analisis Efektivitas Implementasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pengembangan Karier Pegawai pada Instansi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan*.

<https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jplan/article/view/734>

Faeni, Dewi Puspaningtyas. (2023). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital*

<https://researchhub.id/index.php/jimek/article/view/2467>

- Fidianingrum, Reni & Sukarno, Gendut. (2021). *Analisis Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur*
<https://scholar.archive.org/work/z6yhgocjyndodlc262hvkips3q/access/wayback/https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JEMI/article/download/469/284>
- Finki, A. (2022). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo*.
<https://www.journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2441/1634>
- Gunawan. (2023). *Analisis Manajemen Talenta Dalam Rangka Pengembangan Karier Pegawai pada Penelaah Keberatan di Kantor Wilayah DJP Jawa Barat II*
<http://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/887>
- Handayani, R., & Ramdhani, A. (2021). *Pengaruh manajemen talenta terhadap pengembangan karier karyawan pada perusahaan manufaktur di Bandung*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 115–124.
<https://doi.org/10.1234/jim.v9i2.5678>
- Lestari, D., & Nugroho, R. A. (2019). *Manajemen talenta dan budaya organisasi: Studi pengaruhnya terhadap pengembangan karier*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 7(1), 35–42.
<https://doi.org/10.21009/jam.071.04>
- Rampersad, F. (2006). *Total Talent Management*. Amsterdam: Elsevier.
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung Alfabeta.
- Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metode Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yarnall, J. (2011). Maximising The Effectiveness Of Talent Pools: A Review Of Case Studi Literature. *Leadership & Organization Depelovment Journal*. Vol. 32. No. 5. 510-526.
https://www.researchgate.net/publication/241700143_Maximising_the_effectiveness_of_talent_pools_A_review_of_case_study_literature
- Yarnall, J. (2011). Maximising the effectiveness of talent pools: A review of case study literature. *Human Resource Development International*, 14(3), 261–282.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2011.585061>
- Rachmadinata, N. S. (2017). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasari Kota Jakarta*. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
<https://scholar.archive.org/work/togxs2wakzh2llxm6afvr2zaoy/access/wayback/http://journals.elkomuniversity.ac.id/ijm/article/download/1156/748>